دكتــور

ايهاب محمد مليحه

السِّمات النفسية لضباط الشرطة



مكتبة الأنجلو المصرية

السِّمات النفسية لضباط الشرطة

دكتور

ايهاب محمد مليحه



مكتبـة الأنجلـو المصريـة

بطاقة فهرسة

فهرسة أثناء النشر إعداد الهيئة المصرية العامة لدار الكتب والوثائق القومية ، إدارة الشئون الفنية .

محمد محمد مليحه ، ايهاب .

السمات النفسية لضباط الشرطة

تأليف : ايهاب محمد محمد مليحه . ـ ط١ . ـ

القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠١٠.

٢٩٢ص ، ١٧× ٢٤ سم

١ ـ علم النفس البوليسى ٢ـ ضباط الشرطة

أ ـ العنوان

رقم الإيداع : ٣١٥٠

ردمك :٦ـ٢٦٦٠ـ٠٥ـ٩٧٧ تصنيف ديوى : ٣٦٣,٢٠١٩

المطبعة : محمد عبد الكريم حسان

تصميم غلاف : ماستر جرافيك

الناشر: مكتبة الانجلو المصرية

١٦٥ شارع محمد فريد

القاهرة ـ جمهورية مصر العربية

ت : ٢٣٩١٤٣٣٧ (٢٠٢) ؛ ف : ٢٣٩٥٧٦٤٣ (٢٠٢)

E-mail : angloebs@anglo-egyptian.com
Website : www.anglo-egyptian.com

بسم الـلـه الرحمن الرحيم

﴿ ونَفْسٍ ومَا سَوَّاهَا ۞ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وتَقْوَاهَا ۞ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ۞ وقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا ﴾

صدق الـلـه العظيم

(سورة الشمس، الآيات: 7-10)

مقدمة

إن الإنسان هو القيمة الأولى في كل زمان ومكان، باعتباره عامل الإنتاج ودافع التنمية، ويعتبر ضابط الشرطة الركيزة الأساسية لتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع وهما المقوم الأساسي لدفع عجلة التنمية وما يستتبعه من تقدم ورفاهية وازدهار.

ودراسة السمات النفسية لضابط الشرطة هي أحد المجالات الهامة التي تهتم بها أجهزة الشرطة المتقدمة نظرًا لتأثيرها المباشر على نجاح وفاعلية المنظومة الأمنية بصفة عامة، وكذلك على مختلف سلوكيات ضابط الشرطة وتعاملاته اليومية سواء مع الجمهور أو الرؤساء أو المرؤوسين أو زملائه في العمل.

ويعد هذا الكتاب دراسة تحليلية استطلاعية ميدانية تسعى للتعرف على السمات النفسية لضابط الشرطة الناجح، وكذلك على مختلف الخصائص النفسية الأخرى المرتبطة بها، كالقدرات بأنواعها العقلية والنفسحركية والحسية والبدنية والميول المهنية والقيم الاجتماعية، وترتيب أهميتها بالنسبة له.

كذلك يسعى الكتاب إلى قياس السمات والخصائص النفسية لدى الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، أملاً في انتقاء أفضل العناصر من بين المتقدمين، من ذوي السمات والخصائص النفسية المستهدفة، مع دعمها وتنميتها سواء أثناء الدراسة بالكلية أو بعد التخرج وعلى مدار سنوات الخدمة حتى يتحقق التوافق والانسجام النفسي بين الضابط وعمله، وبما يحقق له كفاءة الأداء والتمييز والرضاء الوظيفي، وهو ما يحقق له التقدم والنجاح وتحقيق الذات، بما يعود عليه بالاستقرار النفسي في عمله وما لذلك من آثاره الإيجابية المباشرة على حياته الشخصية وعلى رفع معدلات أدائه الفعال في عمله كمًا وكيفًا.

القضية التى يثيرها الكتاب :

تكمن فيما استشعره الكاتب من أن عدم التوافق النفسي لدى بعض الضباط مع العمل الذي يقومون به وذلك لعدم توافر السمات والخصائص النفسية المتطلبة للنجاح في عمل ضابط الشرطة فيهم يعدُ أهم الأسباب التي تؤدي الى ما يلي:

1- الرغبة في ترك العمل لأعمال أخرى كسعي كثير من الخريجين الجدد من الضباط إلى الالتحاق بالهيئات القضائية المختلفة وغيرها من الوظائف المدنية.

2- الانحرافات السلوكية والانضباطية التي تدل على عدم الفهم الصائب لنظم وقوانين وتقاليد العمل.

3- الجزاءات الإدارية التي تنم عن الإهمال في العمل وعدم الجدية في أدائه.

4- حالات ضعف الأداء العام والانقطاع عن العمل بدعوى المرض.

5- الشكوى المستمرة من ظروف العمل وعدم القدرة على التكيّف مع نظمه الأساسية ومتغيراته العارضة.

6- عدم القدرة على احتواء المرؤوسين الذين يفتقرون للحد الأدنى من الاتزان الانفعالي مما شكل في بعض الأحيان حوادث مؤسفة كان لها تأثيرها السلبي على هيئة الشرطة لدى الرأي العام، وقد قمنا بذكر أمثلة لتلك الحوادث في ملحق الكتاب.

أهمية الكتاب:

تتمثل أهمية هذا الكتاب وتنبع قيمته في أنه يتطرق لموضوع على جانب كبير من الأهمية لأمن واستقرار المجتمع بأسره، ألا وهو التعرف على السمات والخصائص النفسية اللازمة لنجاح ضابط الشرطة في عمله وتوافقه النفسي معه، ومردود ذلك على نجاح الاستراتيجية الأمنية لجهاز الشرطة بوجه عام، بالإضافة إلى إثراء المكتبة الشرطية والتي تعاني نقصًا في الدراسات والأبحاث النفسية بدراسة في مجال الشرطة تشمل الجانب النفسي لضباط الشرطة، وهي قد تعد فاتحة لدراسات أخرى مستقبلية تتناول بالتفصيل السمات والخصائص النفسية المطلوب توافرها في ضباط كل تخصص أمني على حدة، ثم التطرق أيضًا بعد ذلك لدراسة السمات والخصائص النفسية لبقية الفئات العاملة في جهاز الشرطة.

أهداف الكتاب:

يسعى هذا الكتاب لتحقيق العديد من الأهداف لعل من أهمها:

1- الكشف عن الوسائل العلمية لتحديد السمات والخصائص النفسية اللازمة لنجاح الضابط وتوافقه النفسي مع عمله والتي يتم على أساسها اختيار طلبة كلية الشرطة.

2- التعرف على أهم السمات والخصائص النفسية للضابط الناجح وترتيب أهميتها بالنسبة له وكيفية قياسها.

3- التأكيد على أهمية الارشاد النفسي لمن يتعرض لضغوط نفسية من الضباط، وإبراز أهمية التوجيه النفسي والسلوكي لعلاج الانحرافات السلوكية والانضباطية.

4 - إلقاء الضوء على أهمية تنمية المهارات النفسية للضباط، وضرورة دعمها الدوري والأساليب العلمية التي تستخدم في ذلك.

المنهج المستخدم:

يعد هذا الكتاب دراسة تحليلية استطلاعية ميدانية قام فيها الكاتب باستطلاع وتحليل موضوع الدراسة من مختلف جوانبه وكافة أبعاده.

الأدوات :

استعان الكاتب في إعداده لكتابه بعدد من الأدوات الرئيسية والمساعدة من أهمها:

1- مجموعة من الكتب الأكاديمية المتخصصة في مجال علم النفس وفروعه المختلفة، وفي مجال العلوم الشرطية، وكذلك في مجال العلوم الإنسانية بصفة عامة.
2- عدد من الدراسات النفسية السابقة العربية والأجنبية والتي تتناول نفس موضوع الدراسة.
3- المقابلات الشخصية مع عدد من القادة والمسئولين في مجال اختيار وتدريب رجال الشرطة.
4- عدد من الاستبيانات والاستمارات البحثية والتي صاغها الكاتب في هيئة استمارة بحثية شاملة إطلق عليها استمارة تحليل عمل ضابط الشرطة.
5- تطبيق أدوات البحث (صحف مقابلة – استبيانات) على عينة من القادة والضباط المتميزين.

مجتمع الإستبيان:

قام الكاتب باختيار مجتمع الإستبيان من الضباط المتميزين في عملهم ولفترات طويلة حتى ترقوا إلى رتبة اللواء بطريقة العينة العمدية، وسوف نتحدث عن كيفية اختيار العينة والمتغيرات التي روعت في اختيارها وخصائصها عند الحديث عن الإستبيان.

استفسارات:

دار في ذهن الكاتب عدد من الاستفسارات صاغها في التساؤلات الآتية:

1- إلى أي مدى يمكن الاستفادة من تطبيقات علم النفس خاصة علم النفس الاجتماعي والتنظيمي في اختيار وتوجيه وتنمية المهارات النفسية لضباط الشرطة؟
2- ما هي أهم السمات أو الخصائص النفسية المرتبطة بنجاح ضابط الشرطة في عمله وتوافقه النفسي معه؟ وما هو ترتيب أهميتها بالنسبة للأداء الشرطي؟

3- ما هي الوسائل العلمية لتحديد وقياس السمات والخصائص النفسية اللازمة للنجاح في عمل ضابط الشرطة؟

4- ما هي المقاييس النفسية التي تمكننا من تحليل الفرد وقياس مختلف سماته وخصائصه النفسية حتى يمكن تحقيق الاختيار السليم من بين المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة وبما يتلائم مع مهام العمل في هيئة الشرطة؟

5- إلى أي مدى تخفف خدمات الارشاد النفسي من حدة الضغوط النفسية التي قد يواجهها الضابط وتؤثر على أدائه لعمله؟

6- كيف يمكن للعلاج السلوكي أن يؤثر في مواجهة الانحرافات السلوكية والانضباطية للضباط وتعديل سلوكهم في اتجاه قيم وتقاليد وواجبات العمل الشرطي؟

أهم الصعوبات التي واجهت الكاتب:

واجهت الكاتب عدد من الصعوبات يمكن الاشارة اليها فيما يلي:

1 - صعوبة الحصول على بيانات ومعلومات دقيقة عن أعداد الضباط وبصفة خاصة في رتبة اللواء لسرية تلك المعلومات مما اضطر الكاتب لاختيار عينة الإستبيان بصورة عمدية من السادة اللواءات العاملين بمختلف القطاعات الأمنية في النطاق الجغرافي للمنطقة المركزية.

2 - ندرة الأبحاث والدراسات التي تطرقت لنفس مجال الكتاب.

الدراسات السابقة :

نتناول فيما يلي أهم الدراسات الأجنبية والعربية التي أجريت على الجانب النفسي لضباط الشرطة، خاصة تلك الدراسات التي أهتمت بالتعرف على السمات الشخصية المتطلبة للنجاح والتوافق النفسي للضابط مع عمله، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية:

أكدت جميع الدراسات النفسية السابقة التى أجريت بشأن العلاقة بين خصائص المهنة والسمات المطلوب توافرها فى أي قائم بها على وجود العديد من المتغيرات ذات التأثير، والعلاقة الوثيقة بين المهنة وسمات الشخصية.

ومن أهم تلك المتغيرات المتفق عليها وجود سمات شخصية خاصة بطبيعة كل مهنة يتطلبها العمل بها، وأن هناك ارتباطًا وثيقًا بين المهنة وسمات الشخصية،

فالمهنة تختار الفرد الذى يناسب متطلباتها والفرد عادة ما يختـار المهنـة التـى يعتقـد انها تلبى له متطلباته وحاجاته الشخصية وتتناسب مع سماته وقيمه واتجاهاته.

ويكيف الفرد نفسه دائما لمتطلبات مهنته، فاذا اختار الفـرد مهنـة لا تـتلائم مـع امكاناته لسبب أو لآخر فانه غالبا ما يفشل وينعكس ذلك على توافقه مـع عملـه بمـا يؤدى الى أحد خيارين اما ان يترك العمل مختارا او أن يلفظه العمل اجبارا[1].

ومن أهم تلك المهن مهنة ضابط الشرطة التى يحتاج فى عمله الى سمات نفسـية خاصة تمكنه من اتمام مهامه، ولقد اتفقت جميع الدراسات السابقة التي أجريت على الجانب النفسي لضباط الشرطة على أن عملية تحليل العمل لوظيفـة ضـابط الشرطـة مـن أهـم الخطـوات التـى تحـدد مهـام ومتطلبـات وواجبـات ذلـك العمـل الدوريـة والعارضة، وكذلك أهم السمات والخصائص النفسية اللازمة للنجاح والتوافـق الـنفسي معه.

هناك العديد من الدراسات والابحاث التى تناولت ضابط الشرطـة بوصـفه أحـد مامورى الضبط القضائى او الادارى اى تناولته من ناحيـة العمـل الـذى يقـوم بـه ومـا ينتج عنـه مـن اخطـاء وتجـاوزات تسـتوجب التأديـب، ولكـن قليلـة هـى الدراسـات والابحاث التى تناولته من الناحية النفسية، وما تشمله من اختيار نفسى للطالب منـذ التحاقه بكلية الشرطة تم توجيهه بعد تخرجه للمجال الشرطى الـذى يناسـبه نفسـيا، وبرامج الدعم النفسى الدورية اللازمة له لتنميـة مهاراتـه وقدراتـه النفسـية وأحـداث التوافق النفسى بينه وبين عمله ومن اهم تلك الدراسات:

(1) رسالة دكتوراه فى علـم الـنفس قـدمت لكليـة البنـات جامعـة عـين شـمس عـام 2003م بعنوان: "سمات الشخصية المتطلبـة للتوجيـة المهنـى لعينـة مـن ضـباط الشرطة" للباحث علاء محمد محمود عليوة هدفت الى:

- التعرف على السمات النفسية اللازمة للعمل بسبعة قطاعات أمنيـة هـي: الأمـن العام، الأمن المركزي، الأمـن الاقتصـادي، الأمـن الاجتماعـي، الشرطـة المتخصصـة، السجون، أكاديمية الشرطة.
- توفير بطارية اختبارات نفسية مقننـة يمكـن ان تطبـق عـلى الطلبـة الـراغبين فى الالتحـاق بكليـة الشرطـة وتضـمن الحـد الأدنى الـلازم للنجـاح في عمـل ضـابط الشرطة.

1- محمـد عـاطف كامـل محمـد، ديناميـة العلاقـة بـين المهنـة وخصـائص الشخصـية، دراسـة في الشخصية العسكرية، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1985، ص43.

وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج الآتية :

- اهمية التوجيه المهنى لخريجى كلية الشرطة للقطاعات الامنية التى تتلائم وسماتهم النفسية وذلك من خلال بطاريات اختبارات نفسية مقننة تقيس بموضوعية السمات النفسية المتطلبة للعمل بكل قطاع امنى على حدة طبقا للمهام والواجبات التى يتطلبها العمل به.
- ان تجربة تحليل العمل التى قام بها الكاتب لعدد سبعة قطاعات أمنية اكدت وجود سمات نفسية خاصة تتلائم وطبيعة العمل بتلك القطاعات حيث توصل الكاتب الى السمات النفسية المتطلبة للعمل بقطاعات الامن العام، الامن المركزى، الامن الاقتصادى، الامن الاجتماعى، الشرطة المتخصصة، مصلحة السجون، اكاديمية الشرطة.
- استطاع الكاتب توفير بطارية اختبارات نفسية مقننة ولها معايير خاصة تقيس الحد الادنى اللازم توفره من السمات النفسية المتطلبة للنجاح فى عمل ضابط الشرطة بحيث تطبق على الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة[1].

(2) دراسة نفسية شرطية حديثة بعنوان "علم النفس الشرطى" للاستاذ الدكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى هدفت الى التعرف على اهمية علم النفس لرجل الشرطة الحديث وقد توصلت الى النتائج الآتية:

- الأساليب العلمية الحديثة لاختيار ضباط الشرطة وتدريبهم.
- الطرق العلمية السيكولوجية للتحقيق الجنائى ووسائله.
- الأساليب العلمية السيكولوجية فى تحديد شخصية المجرم واضطرابات الشخصية المرتبطة بالجريمة.
- أهمية الثقافة العامة لرجل الشرطة فى مجال علم النفس والعلوم السلوكية بصفة عامة واعتبار ذلك من الادوات الهامة له والتى تساعده على أداء عمله بكفاءة وفاعلية[2].

1- لمزيد من التفاصيل راجع.
- علاء محمد محمود عليوة، سمات الشخصية المتطلبة للتوجية المهنى لعينة من ضباط الشرطة، رسالة دكتوراة، قسم علم النفس، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2003م.

2- لمزيد من التفصيل راجع:
عبد الرحمن محمد عيسوى، علم النفس الشرطى (علم النفس فى يد رجل الشرطة الحديث)، الإسكندرية، منشاة المعارف، 2005م.

(3) رسالة دكتوراه حديثة ومتخصصة نوقشت بكلية الدراسات العليا باكاديمية الشرطة بعنوان "شخصية ضابط الشرطة بين الواقع والمأمول" هدفت الى التعرف على الوسائل والاساليب العلمية السيكولوجية اللازمة للوصول الى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

حيث خلصت الى اهمية تبنى المسئولين عن شئون الضباط لمنهج تكاملى ينظر الى الامور نظرة شمولية ويأخذ فى الاعتبار كافة عناصر موضوع شخصية ضابط الشرطة وذلك من خلال المراحل الأربعة الآتية:

المرحلة الأولى:

وتبدأ مبكرا عند انتقاء العناصر التى سيقع عليها عبء النهوض بالاعباء والمهام الامنية فى المستقبل وذلك من خلال وضع معايير علمية للمفاضلة بين الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة بغية انتقاء افضل العناصر من بين المتقدمين حيث تمثل هذه المرحلة حجر الاساس فى بناء الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

ولأن اختيار الفرد المناسب الذى تتوافر فيه مجموعة السمات والصفات المتكاملة والتى هى ليست فقط خصائص الحالة الصحية والقدرات البدائية والرياضية والصفات الجسمية، وانما بذات الاهمية السمات الشخصية والنفسية والاخلاقية، تلك السمات المجتمعة وتلك الخصائص المتناسقة هى التى تكون الشخصية المأمولة لضباط الشرطة، والتى يمكن على اساسها البناء والارتقاء فى مرحلة الاعداد والصقل، وتجدر الإشارة الى أن أى تهاون او خطأ فى هذه المرحلة سوف يبدد الجهود والطاقات التى ستبذل في المراحل التالية.

المرحلة الثانية:

وهى فترة اعداد الطالب وتأهيله بدنيا ونفسيا وعلميا وميدانيا للنهوض بمهام العمل الامنى الموكول إليه مستقبلا وفى هذه المرحلة يتم استثمار وتنمية القدرات العقلية والبدنية التى يتمتع بها الطالب وتنظيم الجوانب النفسية والسمات الاخلاقية الكامنة لديه.

المرحلة الثالثة:

وتهدف الى مساعدة الضابط على الارتقاء بأدائة الامنى اثناء مباشرته للأعمال الأمنية والمهام الوظيفية والقانونية الموكولة إليه، ويتم ذلك من خلال منظومة إدارية واعية وقيادة رشيدة تعمل على توفير المناخ الوظيفى المناسب الذى يساعد الضابط على بلوغ هذه الغايات.

والـتحكم فى مسـتوى المـؤثرات التـى يتعـرض لهـا ضـابط الشرطـة والمتمثلـة فى الضغوط التى يصطدم بها أو تظهر امامه أثناء عمله وذلك من خـلال الحـد مـن أثـار هذه الضغوط، حيث أن تأثيرهـا عـلى الجانـب الـنفسى والمعنـوى للضـابط يـؤدى الى سلبيات كثيرة أهمها ارتباك مستوى الأداء الأمنى وانخفاض معدلات انجاز الأعمال.

المرحلة الرابعة:

وتهدف الى المحافظة على الضابط التى تأثر شـديدا بمـا وقـع عليـه مـن ضـغوط سواء وظيفية أو اجتماعية او اقتصادية فانحدر الى حافة الهاويـة وتجـاوز فى عملـه أو أخطـأ فى سـلوكه، ويكـون ذلـك بالمسـاعدة الواعيـة المسـتنيرة والملمـة بكافـة أطـراف الأحداث وتفصيلاتها، تلك المسـاعدة التـى تسـتخدم فيهـا كافـة الوسـائل والامكانـات المتاحة لكى ينهض الضابط من كبوته ويتجاوز محنته ويعود الى الطريق المستقيم.

ومما لا شك فيه ان المبتغى الأول والأهم مـن ذلـك هـو الا تفقـد الشرطـة أحـد عناصرها البشرية التى بذلت فى سبيل إعداده وتأهيله وتثقيفـه الجهـد الكبـير والمـال الكثير[1].

(4) بحثان إعدا فى معهد القادة لضباط الشرطة:

الأول: بعنوان "اهمية الوعى السيكولوجى واثره على اداء رجل الشرطة" حيث هـدف الى:

- ابراز اهمية معرفة رجل الشرطة ودرايتـه بالحالـة النفسـية والمزاجيـة للجمهـور الذى يتعامل معه مع ضرورة إلمامه بمبادىء علم النفس.
- أن تكون الدراسات والبحوث النفسية احد المواد الاساسية التى تـدرس فى جميـع الفرق التدريبية للضباط والافراد ومردود ذلك على حسن الاداء الامنى والتعامـل الطيب مع الجمهور[2].

1- لمزيد من التفصيل راجع:
- طارق ابراهيم الدسوقى، شخصية ضابط الشرطة بين الواقـع والمـامؤل، رسـالة دكتـوراه، كليـة الدراسات العليا، اكاديمية مبارك للامن، 2006م.

2- محمد عادل زكريا حامد، اهمية الوعى السـيكولوجى واثـره عـلى اداء رجـل الشرطـة، معهـد القادة لضباط الشرطة، كلية التدريب والتنمية، اكاديمية مبـارك للامـن ،مـايو 1988م، الـدورة (50).

الثانى: بعنوان "اثر البعد النفسى فى رفع معدلات الاداء الامنى بالاعمال الامنية اليومية" حيث هدف الى:

- تناول الاثر الايجابى للرعاية النفسية لرجل الشرطة واهمية الدعم النفسى الدورى لجميع رجال الشرطة لتنمية سماتهم النفسية.
- إحداث التوافق النفسى العام بين رجال الشرطة وبين عملهم وأهمية ذلك على رفع معدلات الاداء الامنى كما وكيفا[1].

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

اهتمت الدراسات الاجنبية وبصفة خاصة الامريكية منها بالجانب النفسى لضباط الشرطة واولت عناية خاصة للدراسات التى تناولت السمات النفسية المرغوبة للنجاح فى عمل ضابط الشرطة ومن اهم تلك الدراسات:

(1) دراسة سيكولوجية أمريكية متخصصة في موضوع السمات النفسية لضباط البوليس في الولايات المتحدة الأمريكية قام بها Ed Nowicki على مدار عدة سنوات بعنوان اثنى عشر سمة لضباط البوليس ذوى الكفاءة والفاعلية العالية:

12 Traits of Highly Effective Police Officers

حيث توصل الكاتب من خلال دراساته وابحاثه العديدة على مجموعة كبيرة من ضباط الشرطة المتميزين وذوى الكفاءة والفاعلية العالية فى ادائهم الى ان تلك الكفاءة والفعالية العالية في الأداء أنما ترجع بالدرجة الأولى الى سماتهم النفسية المستقرة لديهم ومهاراتهم فى استغلال تلك السمات فى المواقف المختلفة التى يتعرضون لها، وذلك اكثر من رجوعه الى البرامج التدريبية التي يمكن ان تعطى إليهم.

فالتدريب وحده لا يكفى لإخراج ضابط ناجح ذي كفاءة وفاعلية عالية في الأداء الأمني ما لم يكن لديه السمات النفسية اللازمة للنجاح والتوافق النفسي مع العمل.

فالكفاءة والفاعلية في أداء العمل الشرطي هى فن اكثر من كونها علم يتعلمه الضابط، وقد انتهى الكاتب الى ان هناك مجموعة من السمات النفسية الهامة والتي حصرها فى اثنى عشر سمة تجمع بين ضباط البوليس المتميزين وذوى الكفاءة والفاعلية العالية فى العمل، ومؤكدا على ان توافر اكبر عدد من هذه السمات فى الضابط يضمن له اكبر قدر من النجاح والكفاءة والتوافق النفسى مع عمله.

1- لمزيد من التفصيل راجع:
مصطفى احمد عبد الفضيل ومصطفى محمد العشماوى، اثر البعد النفسى فى رفع معدلات الاداء الامنى بالاعمال الأمنية اليومية، معهد القادة لضباط الشرطة، كلية التدريب والتنمية، اكاديمية مبارك للامن، مايو 1998م، الدورة (70).

كما اضاف الكاتب اهمية تنمية ودعم هذه السمات بصفة دورية اثناء خدمة الضابط حتى يتواصل له النجاح والتوافق النفسى مع عمله الذى يقوم به، وهذه السمات النفسية الاثنى عشر هى:

1 - الموضوعية وعدم التعصب.
2 - الاستماع الجيد للآخرين.
3 - الفهم الصائب للامور.
4 - روح الدعابة والمرح.
5 - مهارة الابداع والابتكار فى العمل.
6 - تحمل المسئولية.
7 - الالتزام بقوانين ولوائح العمل.
8 - الثقة بالنفس.
9 - التضحية من اجل الآخرين.
10- حسن التصرف فى المواقف المختلفة.
11- الثبات على الحق.
12- التعطش لمعرفة كل جديد فى طرق واساليب العمل[1].

(2) دراسة قام بها (Repp) سنة 1981م استهدفت تحديد السمات النفسية الخاصة بضباط البوليس في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطبيق اختبار الشخصية البوليسية على عينة الدراسة التى تكونت من (237) ضابط بوليس (امريكي وانجليزي) حيث تم تقسيمهم الى ست مجموعات.

وقد خلصت نتائج الدراسة الى ان خمس مجموعات من المجموعات الست التى تكونت منها العينة تتميز بالسمات النفسية الآتية:

1- حاجتها الشديدة للسيادة.
2- حاجتها للطاعة شبة منعدمة.

كل المجموعات الست تميزت بالسمات النفسية الآتية:

1- الميل الشديد للاستعراضية.
2- الميل للجنسية الغيرية (Repp, 1981, P.273).

1- لمزيد من التفصيل راجع:

- **ED-NOWICKI, Law and Order, Wilmette, Oct., 1999, Vol.47, Iss.,10, PP. 45-47.**

(3) دراسة قام بها (Reginald) سنة 1981م هدفت الى تحديد السمات الشخصية الخاصة بالضابط الناجح فى مقابل الضابط غير الناجح ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطبيق استبيان (كاتل) للعوامل الستة عشر للشخصية على عينة تكونت من 100 ضابط بوليس (50 ضابط بوليس يمثلون مجموعة الشخصية الناجحة فى مقابل عدد 50 ضابط بوليس يمثلون مجموعة الشخصية غير الناجحة) وقد تم صياغة عدد ستة عشر فرضا فى هذه الدراسة تتعلق بجوانب النجاح وعدم النجاح فى شخصية ضابط البوليس.

وقد خلصت الدراسة الى ان الضابط الناجح يكون:

1- أكثر ذكاءً.

2- أكثر ثقة بالنفس.

3- أكثر نشاطا فى الناحية العملية.

وقد انتهت الدراسة الى عدد من التوصيات الخاصة بالدراسات المستقبلية التي ينبغي أن تتم على الضباط، ومنها معرفة ما هى بالتحديد اسباب الفصل او الاستبعاد من الخدمة وتحليل العوامل المؤثرة فى ذلك مثل اختلاف السن ومستوى التعليم والحالة الاجتماعية والسجل الاكاديمى للمدرسة التي كان يدرس بها الضابط قبل إلتحاقه بعمل البوليس مع استخدام أداة اخرى مع استبيان كاتل للعوامل الستة عشر للشخصية وذلك مثل اختبار جاكسون للشخصية (Reginald 1981,p.76).

(4) دراسة مقارنة قام بها اوجين (Eugene) سنة 1981م استهدفت تحديد ما إذا كان هناك فروق فى الخصائص او السمات الشخصية بين كل من الرواد البارزين من الضباط فى مجال مكافحة الجريمة والضباط الجدد والطلبة المتدربين فى نفس المجال، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطبيق استبيان العوامل الستة عشر لكاتل على عينة تكونت من عدد 90 من الضباط الرواد و90 من الطلبة المتدربين والضباط الجدد.

وقد خلصت الدراسة إلا أن الضباط الرواد يتمتعون بالسمات النفسية الآتية:

1- أكثر محافظة.

2- أكثر جدية.

3- أكثر هدوءًا.

4- أكثر اعتمادًا على أنفسهم.

5- أقل شكًا وتصلبًا.

6- غير هابطين معنويًا (Eugene, 1981, P.11).

(5) دراسة قام بها روبروت وليام (Robert) سنة 1982م حيث اهتم بدراسة العلاقة بين خصائص الشخصية ومدة الخبرة لدى ضباط البوليس ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق اختبار جيلفورد زيمرمان للمزاج وذلك على عينة تكونت من 240 ضابط بوليس نظامى تم اختيارهم بشكل عشوائى.

وقد خلصت الدارسة إلى أن الضباط من ذوي الخدمة 10 سنوات أو أقل يبحثون اكثر عن التفاعل الاجتماعى والسيطرة ويظهرون ميلاً أو حب للقتال Belligerence في الاحتكاكات الاجتماعية وتقلب اكثر فى المزاج الشخصى ويتجهون أكثر الى الشرب وذلك بالمقارنة بما يفعله الضباط من ذوى الخبرة 11 عاما أو أكثر فى الخدمة فهم يبتعدون عن الاحتكاكات الاجتماعية ولديهم أصدقاء أقل وأكثر استقرارًا في المزاج الشخصي (Robert ,1982 ,p. 119).

(6) دراسة قام بها ستيفنسون (Stevenson) سنة 1991م هدفت الى مقارنة وتحديد ما اذا كانت السمات الشخصية Personality Traits لضباط البوليس البارزين فى الأداء، كما تم قياسها بالاختبارات السيكولوجية تختلف عن السمات الشخصية الخاصة بالضباط المتدربين، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الشخصية المتعدد الأوجه (MMPI)، ومقياس وندرلك Wonderlic للشخصية ومقايس الانحراف السيكوباتي (pd) على عينات تم اختيارها خصيصًا لهذه الدراسة (عدد 287 مجموعة الضباط البارزين وعدد 385 يمثلون مجموعة الضباط المتدربين).

وقد خلصت نتائج الدراسة الى وجود فروق بين المجموعتين في الذكاء والاحباط والبارانويا والسيكاثينا (التعب النفسى) والاكتئاب حيث وجد أن الضباط البارزين في الأداء كانوا أكثر ذكاءً خاصة في الذكاء الاجتماعي، وأكثر إنضباطًا وصلابة نفسية، وأقل ميلاً للإصابة بالاحباط والبارانويا والسيكاثينا والاكتئاب من الضباط المتدربين. (Stevenson, 1991, P.105)[1].

1- لمزيد من التفصيل بشان هذه الدراسات وغيرها راجع:
- أكاديمية البحث العلمى، القاهرة، شبكة المعلومات، الدراسات النفسية.
- علاء محمد محمود عليوة، مرجع سابق، ص69 وما بعدها.
- شبكة المعلومات الدولية (**Intrnet**) المواقع السيكولوجية الآتية:

- **www.police psychology.com**
- **www.police academy.com**
- **www.copseek.com**
- **www.gateway proquest.com**
- **www.heavybadge.com**

1

الفصل الأول

المبحث الأول

التعريف بضباط الشرطة وكيفيه اختيارهم

المعنى اللغوى لضباط الشرطة :

ضباط جمع ضابط والضَابِطُ القوى على عملـه، والرجـلُ ضَـابِطٌ أى حَـازِمٌ وقـوىٌ شديد وضبط الشىء حفظه بالحزم[1].

والشرطة مـن فعـل شَرَطَ والشرط الـزام الشيء والتزامـه فى البيـع ونحـوه واشْرَطَ فلان نفسه لكذا وكذا اعْلَمَها له أي جعل لها علامة تعرف بها واعدها للقيام بـأمر مـا، ورجل شُرْطى منسوب إلى الشرطة وسموا بذلك لانهـم أعـدوا لـذلك واعْلمُـوا أنفسـهم بعلامات، وقيل هم أول كتيبة تشهد الحرب وتتهيأ للموت[2].

الوضع القانونى لضباط الشرطة:

ان الدولة الحديثة لها ثلاثة أركان أساسية لا تقوم بدونها، هى الإقلـيم والشـعب الذى يعيش على هذا الإقليم والسلطة التى تنظم العلاقـات المختلفـة بـين أفـراد هـذا الشعب، والشرطة هى الجهاز الرئيسي لاى سـلطة فمـن خلالـه تفـرض النظـام وتنفـذ القوانين وتبسط سيطرتها على كافة إرجاء الإقليم، فهنـاك دولٌ بغـير جيـوش، ولكـن لا توجد دولة بدون جهاز للشرطة، لذلك نص الدستور المصرى الحالى عـلى أن: "الشرطـة هيئـة مدنيـة نظاميـة رئيسـها الأعـلى رئـيس الجمهوريـة وتـؤدى وظائفهـا وتبـاشر اختصاصها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته، وهو الـذى يصـدر القـرارات المنظمـة لجميع شئونها ونظم عملها"[3].

وتختص هيئة الشرطـة بالمحافظـة عـلى النظـام والأمـن العـام والآداب وبحمايـة الأرواح والأعراض والأموال وعلى الأخص منـع الجـرائم وضـبطها، كـما تخـتص بكفالـة الطمأنينة والأمن للمواطنين فى كافة المجالات وتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات[4].

1- ابن منظور، لسان العرب، القاهرة، دار المعارف، ص2549.

2- المرجع السابق، ص2235.

3- المادة 184 من الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية الصادر عـام 1971م، القـاهرة، الهيئـة العامة لشئون المطابع الأميرية.

4- المادة الثالثة من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971م، القاهرة، الهيئـة العامـة لشـئون المطابع الأميرية، ط7، 1999م.

تكوين هيئة الشرطة:

وتتكون هيئة الشرطة من:

1- ضباط الشرطة.

2- أمناء الشرطة.

3- مساعدى الشرطة.

4- مراقبى ومندوبى الشرطة.

5- ضباط الصف والجنود.

6- رجال الخفر النظاميون[1].

تعيين ضباط الشرطة:

ويكون تعيين ضباط الشرطة من خريجي كليات أكاديمية الشرطة، ويعين الضباط من خريجى كلية الشرطة لأول مرة فى رتبة ملازم ويستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل[2].

وتحدد أقدمية الضابط من تاريخ التعيين طبقا لترتيب التخرج، وعند التساوى فى الترتيب يقدم الأكبر سنا وذلك دون إخلال بأحكام قانون إنشاء أكاديمية الشرطة رقم 91 لسنة 1975[3].

تطور إنشاء أكاديمية مبارك للأمن:

تولى الشرطة العصرية العنصر البشرى اهتماما بالغا، ويتمثل هذا الاهتمام بداية فى اختيار افضل العناصر المناسبة للعمل الامنى من بين المتقدمين، يلى ذلك مرحلة الإعداد لهذه العناصر المنتقاة علمياً وبدنياً بالقدر الكافي، ثم توفير الاستقرار

1- المادة الأولى من القانون رقم 109 لسنة 1971 مستبدلة بالقانون رقم 218 لسنة 1991 الجريدة الرسمية، العدد 49 فى 1991/12/5.

2- تنص المادة الثانية من القانون رقم 109 لسنة 1971م مستبدلة بالقانون رقم 218 لسنة 1991م على الرتب النظامية لضباط الشرطة وهي:

1- لواء مساعد أول وزير الداخلية. 2- لواء مساعد وزير الداخلية. 3- لواء.

4- عميد. 5- عقيد. 6- مقدم.

7- رائد. 8- نقيب. 9- ملازم أول.

10- ملازم.

3- المادة السادسة من القانون رقم 109 لسنة 1971م مستبدلة بالقانون رقم 218 لسنة 1991م، والمقصود بكليات أكاديمية الشرطة هو كلية الشرطة وكلية الضباط المتخصصين التى أصبحت فيما بعد قسم الضباط المتخصصين بكلية الشرطة (القسم الخاص).

النفسى والاجتماعي لهم عقب تخرجهم بما يضمن لهم مستوى مقبولاً من المعيشة ويؤمن مستقبلهم بعد انتهاء خدمتهم، وتعتبر أكاديمية مبارك للأمن المؤسسة الشرطية المتكاملة المسئولة عن اختيار وإعداد وتدريب ضباط الشرطة على مدار مدة خدمتهم فى جهاز الشرطة[1].

1- إنشاء مدرسة البوليس فى 25 يونيو 1896م:

أنشئت أول مدرسة لتخريج ضباط البوليس فى 25 يونيو 1896م، واختير للالتحاق بها ستة عشر طالبا من طلبة المدارس الابتدائية تلقوا تدريبات وعلوم خاصة بعمل البوليس لمدة ثلاثة اشهر حيث تخرجوا فى 25 نوفمبر 1896م، وكان موقع المدرسة آنذاك فى عنبر صغير بثكنات عابدين، ثم نقلت المدرسة بعد ذلك وفى عام 1899م إلى بولاق ثم نقلت فى عام 1906م إلى القلعة، إلى أن استقرت وفى عام 1907م بالعباسية وأطلق عليها مدرسة البوليس والإدارة وصدر أول قانون لتنظيم الدراسة بها فى عام 1911م[2].

2- إنشاء كلية البوليس الملكية عام 1941م:

فى عام 1925م صدر مرسوم ملكى قصر الالتحاق بمدرسة البوليس على حملة الشهادة الثانوية دون سواهم وتحولت المدرسة بموجب هذا المرسوم إلى معهد عال، وزيدت مدة الدراسة إلى ثلاث سنوات، وفى عام 1931 انشىء قسم الليسانس بالمدرسة واختير طلبته من حملة الليسانس فى الحقوق على ان يمضوا سنة دراسية واحدة يدرسون فيها نظم البوليس والإدارة والعسكرية ويتخرجون بعدها برتبة الملازم ثان، وفى عام 1941م تحولت المدرسة الى كلية وأصبحت الدراسة بها لمدة أربع سنوات وقصر الالتحاق بها على حملة الشهادة الثانوية العامة (التوجيهى آنذاك) يتخرجون بعدها برتبة الملازم ثان والغى على أثر ذلك قسم الليسانس، وكانت الرتب العسكرية للضابط فى ذلك الوقت هى:

(ملازم ثان - ملازم أول - يوزباشى - صاغ - بكباشى - قائمقام - اميرالى - لواء)[3]، وتم تعريب لفظ البوليس فى عام 1959م فتغير مسمى كلية البوليس فأصبح كلية الشرطة، وتغيرت أيضا مسميات الرتب العسكرية للضابط

1- محمد مدحت المراسى، تنظيم إدارة الشرطة، القاهرة، مطبعة كلية الشرطة، 1995م، ص146.

2- خليل رضوان الديب وآخرون، قانون البوليس ونظمه، القاهرة، مطبعة النصر، ط7، 1955م، ص10.

3- خليل رضون الديب وآخرون، مرجع سابق، ص20.

فأصبحت (ملازم ثان – ملازم أول – نقيب – رائد – مقدم – عقيد – عميد – لواء)[1].

3- إنشاء أكاديمية الشرطة عام 1975م:

إن الاهتمام بإعداد ضابط الشرطة علمياً وثقافياً وبدنياً لذو عائد إستثمارى كبير ينعكس بالدرجة الاولى على كفاءة وفاعلية النظم الأمنية بصفة عامة، فالأنفاق على التدريب والإعداد والبحوث والدراسات من أهم وأكثر أنواع النفقات الأمنية تأثيراً فى كفاءة وفاعلية النظم الأمنية[2].

ولأن مصر سباقة دائما فى مجال العمل الأمني ورائدة فى مجال الإعداد والتدريب فلقد صدر فى عام 1975م القانون الخاص بإنشاء أكاديمية الشرطة كجامعة شرطية متكاملة تضم عدداً من الكليات التى تتكامل فيما بينها لإعداد وتدريب ضباط الشرطة على مدار مدة خدمتهم[3].

حيث صدر القانون رقم 91 لسنة 1975 بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة المعدل بالقانون رقم 129 لسنة 1981م والتعديلات اللاحقة عليه، ثم تبع ذلك مجموعة من القرارات الوزارية لتنظيم العمل بالأكاديمية.

4- افتتاح أكاديمية مبارك للأمن:

وضع حجر الأساس لأكاديمية مبارك للأمن بالقاهرة الجديدة فى فبراير عام 1994م وافتتحت عام 1998م كأهم مؤسسة أمنية فى الشرق الأوسط تقوم بإعداد وتدريب ضباط الشرطة فى جامعة شرطية متكاملة وكواحدة من أهم المؤسسات العلمية الشرطية على مستوى العالم، وقد أعقب ذلك صدور القرار الوزارى رقم 7278 لسنة 2002م بشأن إعادة تنظيم قطاع أكاديمية الشرطة حيث نص فى مادته الأولى على أن:

"أكاديمية الشرطة إحدى قطاعات وزارة الداخلية يرأسها أحد مساعدى أول أو مساعدى الوزير"، ونص فى مادته الثانية على أن: "تضم الأكاديمية ثلاث كليات

1- لمزيد من التفصيل عن مراحل تطور مدرسة البوليس وصولا لأكاديمية مبارك للأمن راجع من إصدارات أكاديمية الشرطة:
"أكاديمية مبارك للأمن مسيرة قرن من الزمان لإعداد حراس الأمن والأمان 1896- 1996م، عيد الشرطة 25 يناير 1997م".

2- محمد غالب بكزاده، الأمن وإدارة أمن المؤتمرات، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2000م، ص100.

3- نظير فرج مينا، الجوانب الاجتماعية والسلوكية في تدريب رجال الشرطة، مجلة الأمن العام، العدد 186، يوليه 2004، ص94.

علمية ومركزا للبحوث وهى كلية الشرطة وكلية الدراسات العليا وكلية التدريب والتنمية ومركز بحوث الشرطة، وفيما يتعلق بكلية الشرطة تضم القسم العام وقسم الضباط المتخصصين".

وبذلك أصبحت كلية الشرطة هى المسئولة عن تخريج جميع ضباط الشرطة بمختلف فئاتهم[1].

فئات ضباط الشرطة :

يمكن لنا تقسيم ضباط الشرطة إلى ثلاث فئات رئيسية حسب نوع ومكان التأهيل والإعداد الذي يتلقاه الضابط كالآتي:

الفئة الأولى: ضباط الشرطة خريجو كلية الشرطة (القسم العام):

وهم الفئة الغالبة من ضباط الشرطة وهم يلتحقون بكلية الشرطة (القسم العام) بعد حصولهم على الثانوية العامة ويدرسون بها لمدة أربع سنوات يحصلون بعدها على ليسانس الحقوق والشرطة ويعينون برتبة ملازم[2].

الفئة الثانية: ضباط الشرطة خريجو كلية الشرطة (قسم الضباط المتخصصين):

وهؤلاء هم الحاصلون على مؤهلات عليا من الجامعات المصرية فى تخصصات معينة يحتاجها جهاز الشرطة (طب بشرى – طب بيطرى – صيدلة – هندسة – تربية رياضية ....الخ). وهم يلتحقون بقسم الضباط المتخصصين بكلية الشرطة ويدرسون به لمدة عام دراسى يحصلون بعده على دبلوم العلوم الشرطية ويعينون برتبة الملازم أول.

ولقد استحدثت أكاديمية الشرطة نظام الشرطة النسائية حيث يقبل هذا القسم أيضا وبنفس الشروط مجموعة من خريجات الجامعات المصرية حسب احتياج العمل فى جهاز الشرطة للضابطات فى تخصصات معينة، وكانت أول دفعة يقبلها القسم عام 1985/84حيث تخرجت فى عام 1985 أول دفعة من الضابطات ولأول مرة فى تاريخ الشرطة المصرية[3].

1- أحمد صلاح الدين، مئوية الكلية وذهبية الجمعية، مجلة الأمن العام، العدد 198، يوليه 2007، ص ص 24-26.

2- المادة السادسة، فقرة أولى، من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971م، مستبدلة بالقانون رقم 218 لسنة 1991م، مرجع سابق، ص6.

3- لمزيد من التفصيل عن شروط وإجراءات القبول بالقسمين العام والخاص بكلية الشرطة راجع المواد 10، 11، 12 من القانون رقم 91 لسنة 1975 والخاص بإنشاء أكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له.

الفئة الثالثة: ضباط الشرطة المعينون من فئتى أمناء ومساعدى الشرطة الحاصلون على ليسانس الحقوق.

نصت المادة 103 من قانون هيئة الشرطة على أنه:

"إذا حصل أمين الشرطة أو مساعد الشرطة على إجازة الحقوق يعين ضابطا برتبة ملازم متى كانت حالته الوظيفية تتيح له ذلك على الا تقل مدة خدمته عن ثمان سنوات فى وظيفة أمين أو ثلاث عشرة سنة فى هيئة الشرطة ويحتفظ بمرتبه إذا كان يجاوز بداية مربوط رتبة ملازم بعد اجتيازه فرقة بأكاديمية الشرطة يحدد مدتها وشروطها وزير الداخلية، ويحدد وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة شروط وأوضاع النقل من فئة الأمناء أو المساعدين إلى فئة الضباط[1].

أهمية الاختيار النفسى لطلبة كلية الشرطة :

ان الاختيار النفسى Psychological Selection لطلبة كلية الشرطة يعنى إنتقاء أفضل العناصر وأنسبهم من الناحية النفسية للقيام بأعباء العمل الأمني عن طريق مجموعة من الوسائل العلمية والمقاييس النفسية التى تستطيع وبصورة موضوعية تقدير مدى توافر السمات النفسية اللازمة للعمل الأمنى فى المتقدمين، وبصورة كمية يمكن قياسها بما يساعد على المفاضلة واختيار أفضل المتقدمين من حيث السمات النفسية المتطلبة فى عمل ضابط الشرطة.

وللاختيار النفسى طبقا لما سبق نتائجه الإيجابية لكل من الضابط وجهاز الشرطة معا والتى يمكن ان نجملها فيما يلى[2]:

1- رفع معدلات الأداء الأمنى للضباط كماً وكيفاً.
2- يجعل الضابط اكثر استعدادًا للاستفادة من التدريب وأكثر سرعة فى اكتساب المهارات اللازمة للنجاح فى العمل.
3- يجعل الضابط اكثر توافقا مع عمله بما يحقق له الراحة النفسية والسعادة بما يقوم به من عمل، فالضابط الذى يختار للعمل الذى يناسبه سوف ينجح بلاشك فيه وترتفع قيمته فى نظر قياداته بما يفتح أمامه سبل التقدم والترقى مع تمتعه بالراحة النفسية والسعادة المأمولة.

1- المادة 103، فقرة أولى، من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971م مستبدلة بالقانون رقم 49 لسنة 1978م، مرجع سابق، ص51.

2- **Morgan, C., et al., Introduction to Psychology, Mcgraw-Hill, 1986, P.14.**

4- ان الاختيار العشوائى لطلبة كلية الشرطة قد يضع الضابط فيما بعد فى عمل لا يناسبه، وبالتالى فان مستوى أدائه سوف يقل كماً وكيفاً عن نظيره ذي الإمكانات النفسية المناسبة للعمل، بالإضافة إلى ما يسببه افتقاره للصحة النفسية من مخالفات انضباطية وسلوكية قد تصدر منه بما يشكل خسارة كبيرة للمؤسسة الأمنية، حيث يؤدي الافتقار إلى الاختيار النفسي العلمي والموضوعي الصحيح إلى ما يلي[1]:

- إستقالة عدد من الطلبة أثناء الدراسة بالكلية لعدم قدرتهم على تحمل الحياة العسكرية وعبء التدريب.
- افتقار عدد من الطلبة للاستفادة من التدريب والسرعة المطلوبة في اكتساب المهارات اللازمة للقيام بالأعباء الأمنية مستقبلاً.
- سعى عدد ليس بالقليل من الخريجين الجدد للالتحاق بوظائف مدنية أخرى كالنيابة العامة وغيرها أملاً في الحصول على استقرار مادي ووظيفي أكثر.
- يرتكب عدد من الضباط بعض الأخطاء الانضباطية والسلوكية التى تنم عن عدم التوافق النفسى مع العمل والتى تتسبب أحيانًا فى الإحالة إلى مجالس التأديب، وما ينجم عنها من آثار خطيرة على حياة الضابط العملية وتؤثر على مستقبله الوظيفي وعلى العمل بالسلب.

ولاشك أن كل ما سبق يسبب خسائر مادية جسيمة للمؤسسة الأمنية بالإضافة إلى خسائرها المعنوية لدى الرأى العام[2].

التقدم للالتحاق بكلية الشرطة :

ان عملية اختيار طلبة كلية الشرطة، إنما يقصد بها وبصورة عامه ضمان اختيار افضل المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة صلاحية وكفاءة للعمل الأمني،

1- **Hogan, R., et al., Personality Measurement and Employment Decisions, American Psychologist, Vol., 51, No.5, May, 1996, P.469.**

2- لمزيد من التفصيل عن حجم الخسارة المادية التى تلحق بالمؤسسات الكبيرة والصغيرة من جراء عدم استخدام الاختبارات النفسية فى الاختيار للتعيين فى الوظائف تؤكد العديد من الدراسات التى تمت فى الولايات المتحدة الأمريكية ان استخدام الاختبارات النفسية للقدرات **Ability Tests** فى الاختيار لتعيين العاملين يمكن ان يوفر ما بين 18مليون دولار سنويا لمؤسسة العمل الصغيرة و16 بليون دولار لمؤسسة العمل الكبيرة كالحكومة الفيدرالية، راجع فى ذلك:

Schmidt, F. & Hunter, J., Employment Testing, Old Theories and New Research Findings, American Psychologist, Vol.36, No.10, October, 1981, P.P.11-14.

لذلك نصت المواد العاشرة والحادية عشرة والثانية عشرة من القانون رقم 91 لسنة 1975م والخاص بإنشاء أكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له على مجموعة من الشروط الموضوعية اللازم توافرها فى الطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة بقسميها العام والخاص، كما نصت المادة الخامسة عشر من نفس القانون على الحالات التى يفصل فيها الطالب من الأكاديمية.

ويمر الطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة بعدد من الاختبارات التى تتيح انتقاء افضل العناصر المناسبة للعمل الأمني وهذه الاختبارات هى[1]:

(1) لجنة التقديم:

وهى التى تقوم بمراجعة كافة بيانات الطالب التى ذكرها بملفه والتوقيع على هذه البيانات من قبل الطالب بما يفيد صحتها وتشمل هذه البيانات كل المعلومات عن الطالب وجميع أفراد أسرته.

(2) لجنة القدرات:

وهى مجموعة من الأسئلة التحريرية التى يجيب عنها الطالب فى زمن محدد والغرض منها الكشف عن قدرة الطالب على تقديم الحلول الفورية للمواقف المفاجئة التى يتعرض لها وكذلك معلوماته العامة ولا يتقدم الطالب لاختبار القدرات الا مرة واحدة فقط.

(3) لجنة المقاس:

بعد لجنة القدرات يتوجه الطالب إلى لجنة مقاس الطول وعرض الصدر والوزن وفى حالة عدم التوفيق فيها يمنح الطالب فرصة أخرى.

(4) لجنة اختبار اللياقة الصحية:

ويتم فيها الكشف الطبى المتكامل على الطالب مع عمل التحاليل الطبية له التى تثبت لياقته الصحية المطلوبة للالتحاق بالكلية.

(5) لجنة اختبار اللياقة البدنية:

وتشمل مجموعة من التمرينات الرياضية التى تقيس مدى اللياقة البدنية للطالب ويعتبر الطالب لائقا اذا حصل على 50% من مجموع درجات كل تمرين وله الحق فى الإعادة مرة واحدة.

1- لمزيد من التفصيل عن إجراءات القبول بكلية الشرطة، واللجان التي ينبغي ان يختبر أمامها المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة راجع: اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة المنظمة بقرار وزير الداخلية رقم 14162 لسنة 2001م.

(6) لجنة الاختبار النفسى:

ويعتمد على المناظرة الظاهرية للطالب لبيان ما به من اضطرابات نفسية واضحة وارتعاشات باليدين واضطرابات بالكلام ونطق الحروف بالإضافة إلى مقتطفات صغيرة من اختبار الشخصية المتعدد الأوجه (28 سؤال) Minnesota Multiphasic Personality Inventory (M.M.P.I) وهو الاختبار الذي أعده هاثاواي وماكنلي في جامعة مينيسوتا بالولايات المتحدة الأمريكية، وهو أكثر اختبارات الشخصية شيوعًا وهو يتكون في صورته الاجمالية من 550 سؤال تغطي مدى واسع من الموضوعات، وتتناول الجوانب المختلفة للشخصية[1].

تصنف عبارات الاختبار في أربعة مقاييس للصدق تهدف إلى التأكد من صدق الصفحة النفسية للمختبر فقط، حيث لا يهدف الاختبار مطلقًا إلى قياس سمات نفسية أو قدرات عقلية أو خصائص نفسية معينة للمختبر أو الكشف عن الأسباب والعوامل النفسية والاجتماعية الكامنة وراء السلوكيات المختلفة له[2].

1- **HATHAWAY, S. R., and McKINLEY, J. C. Minnesota Multiphasic Personality Inventory. Manual (Revised) Psychol. Corp. 1967.**

2- لويس كامل مليكه، علم النفس الإكلينيكي، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1980، ص340.

اختبار الحالة النفسية العامة للالتحاق بكلية الشرطة

الاسم: ....

نحن نود أن نعرف ما إذا كانت لديك أي شكاوى صحية في فترة الأسابيع القليلة السابقة أي نستفسر عن صحتك بشكل عام. نرجو منك الإجابة على كل الأسئلة التالية وذلك يوضع خط تحت أكثر الإجابات تطابقًا مع حالتك وتذكر إننا نود التعرف على شكواك الحالية القريبة وليس تلك الشكاوى التي كانت لديك في الماضي. من المهم جدًا أن تحاول الإجابة على جميع الأسئلة ونشكرك مقدمًا على تعاونك معنا (في الفترة الأخيرة)[1].

1أ	هل كنت تشعر أنك بخير وأن صحتك جيدة؟			
	أفضل من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقل بكثير من المعتاد
2	هل كنت تشعر أنك في حاجة إلى مقوي جيد؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
3	هل كنت تشعر بهبوط عام وإنك لست كما ينبغي؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
4	هل كنت تشعر إنك مريض؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
5	هل كنت تعاني من أي آلام بالرأس؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
6	هل كنت تشعر وكأن شيء ما يحيط برأسك أو يضغطها؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
7	هل كنت تشعر بحالات مفاجئة من البرد أو السخونة؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد

1- لمزيد من التفصيل عن اختبار (M.M.P.I.) في صورته الإجمالية من حيث كراسة الأسئلة وأوراق الإجابة ومفاتيح التصحيح وتعليمات الاختبار ومعاييره وتفسيره راجع:
لويس كامل مليكه، اختبار الشخصية المتعدد الأوجه، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1975م.

1ب	هل نقصت ساعات نومك بسبب القلق؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
2	وإذا أغلبك النوم هل تجد صعوبة في أن تظل نائمًا؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
3	هل تشعر بشكل دائم انك مجهد؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
4	هل أصبحت سريع الإثارة وعصبي المزاج؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
5	هل أصبحت تشعر بالخوف أو الرعب دون سبب وجيه؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
6	هل تشعر أن المشاكل قد تراكمت من حولك؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
7	هل تشعر أنك عصبي ومتوتر طوال الوقت؟			
	لم يحدث أبدًا	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر بكثير من المعتاد
1ج	هل نجحت في أن تبقى منهمكًا ومشغولاً؟			
	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقل بكثير من المعتاد
2	هل أصبحت تحتاج لوقت أطول في إنجاز أعمالك؟			
	أسرع من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أطول بكثير من المعتاد
3	هل تشعر أنك بشكل عام تجيد ما تفعله؟			
	أفضل من المعتاد	كالمعتاد تقريبًا	أسوأ من المعتاد	أسواء بكثير من المعتاد
4	هل أنت راضي بالمستوى الذي تؤدي به أعمالك؟			
	أكثر م المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقل بكثير من المعتاد
5	هل تشعر أنك تقوم بدور مفيد فيما تنجزه من أعمال؟			
	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقل بكثير من المعتاد

6	هل تشعر أنك قادر على اتخاذ القرارات؟			
	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقـل بكثـير مـن المعتاد
7	هل تستطيع الاستمتاع بنشاطك اليومي العادي؟			
	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقـل بكثـير مـن المعتاد
د1	هل تشعر أنك شخص لا قيمة له؟			
	لم يحدث أبدًا	كالمعتاد	أكثر من المعتاد	أكـثر بكثـير مـن المعتاد
2	هل تشعر أنه لا أمل في الحياة على الاطلاق؟			
	لم يحدث أبدًا	كالمعتاد	أكثر من المعتاد	أكـثر بكثـير مـن المعتاد
3	هل تشعر أن الحياة لا تستحق أن نعيشها؟			
	لم يحدث أبدًا	كالمعتاد	أكثر من المعتاد	أكـثر بكثـير مـن المعتاد
4	هل راودتك فكرة التخلص من حياتك؟			
	قطعًا لم يحدث	لا أظن	راودتني الفكرة	قطعًا ما حدث
5	هل شعرت أحيانًا أنك لا تستطيع أن تفعل شيئًا نظرًا لأن أعصابك متوترة؟			
	لم يحدث أبدًا	كالمعتاد	أكثر من المعتاد	أكـثر بكثـير مـن المعتاد
6	هل تمنيت أن تموت بحيث تبتعد عن كل ما هو حولك؟			
	لم يحدث أبدًا	كالمعتاد	أكثر من المعتاد	أكـثر بكثـير مـن المعتاد
7	هل وجدت أن فكرة التخلص من حياتك تراود ذهنك كثيرًا؟			
	قطعًا لم يحدث	لا أظن	راودتني الفكرة	قطعًا ما حدث

ويتم تطبيق هذا الاختبار على الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطـة بصـورة يدوية وفردية، حيث يوزع عليهم الاختبار ويترك لكل طالب تحديد الإجابة التي يراها مناسبة بالنسبة له من بين الإجابات الأربعة الموضوعة لكـل سـؤال، ويصـحح الاختبـار يدويًا بمعرفة لجنة الاختبار النفسي حيث توضـع درجـة معينـة لكـل إجابـة مـن تلـك الإجابات الأربع، وتجمع درجات كل طالب بحيث يوجد حد أدنى للدرجة التي ينبغـي أن يحصل عليها لكي ينجح في الاختبار النفسي[1].

1- مقابلة مع المقـدم دكتـور رئـيس لجنـة الاختبـار الـنفسي للطلبـة المتقـدمين للالتحـاق بكليـة الشرطة.

إن هذا الاختبار لا يقيس كما ذكرنا سابقًا السمات النفسية للطالب أو القدرات المختلفة له وإنما يقيس مجموعة من المقاييس الإكلينيكية التي تعبر في مجملها عن خلوه من الاضطرابات النفسية الواضحة مثل توهم المرض، الانقباض، الهستيريا، الانحراف السيكوباتي، الذكورة والأنوثة، الهوس الخفيف، الانطواء الاجتماعي[1].

(7) لجنة قبول الطلاب (كشف الهيئة):

يمثل الطالب الذى اجتاز كافة الاختبارات السابقة امام لجنة كشف الهيئة فى المواعيد التى يعلن عنها بلوحة الإعلانات بالكلية، ويعلن قرار لجنة الاختيار بعد اعتماده من السيد وزير الداخلية بلوحة الإعلانات بكلية الشرطة، وفى أثناء قيام المتقدم بإجراء الاختبارات المختلفة السابقة تقوم الجهات المسئولة عن الأمن السياسى والجنائي بوزارة الداخلية بإجراء التحريات الكاملة عن المتقدم وأسرته وترسل تقريرا بذلك يوضع امام لجنة قبول الطلاب.

أساس المفاضلة بين الطلاب المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة :

تنص المادة (12) من القانون رقم 91 لسنة 1975 بشأن انشاء أكاديمية الشرطة على ان تنظم اللائحة الداخلية أوضاع واجراءات قبول الطلاب، وتطبيقا لذلك صدرت اللائحة الداخلية لاكاديمية الشرطة المنظمة بقرار وزير الداخلية رقم 864 لسنة 1976 والمعدلة بالقرار الوزارى رقم 14162 لسنة 2001 حيث نصت المادة الاولى منها على ان تكون المفاضلة بين الطلبة راغبى الالتحاق بالكلية على أساس الدرجات الاعتبارية التى يحصل عليها الطالب من جميع العناصر الاساسية اللازمة للمفاضلة بين الطلبة والتى تشمل: (النسبة المئوية الحاصل عليها الطالب فى شهادة الثانوية العامة – سن الطالب – اختبارات اللياقة البدنية – تقدير لجنة الاختيار).

ونصت المادة الثانية من اللائحة نفسها على أن تتولى اللجنة المنصوص عليها فى المادة (11) من القانون رقم 91 لسنه 75 (لجنة القبول) استبعاد الطلبة الذين اجتازوا الاختبارات المقررة اذا لم يحصلوا على مجموع الدرجات

1- لمزيد من التفصيل راجع:
- لويس كامل مليكه وآخرون، الشخصية وقياسها، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1959م، ص135.
- عطية محمود هنا وآخرون، اختبار الشخصية المتعدد الأوجه (اقتباس وإعداد عن هاثاوي وماكنلي)، القاهرة، مطبعة النصر، 1973م.

الاعتبارية المطلوبة كأساس للمفاضلة على ان تقوم اللجنة باختبار العدد المطلوب من الباقين حسب ترتيب الدرجات التى حصلوا عليها وفقا للمادة (1) من هذه اللائحة[1].

وقد خول وزير الداخلية هذه اللجنة ان تمنح الدرجة التى تقدرها لكل طالب بعد ان تقوم بتقويمه وفق عناصر محددة وبحد أقصى 400 درجة وذلك نظير مظهره العام وقدرته على الحوار وثقته بنفسه وقدرته على التركيز وتكامل شخصيته وقدرته وملكاته لتمثيل هيئة الشرطة تمثيلاً مشرفاً.

وبعد اختيار الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات الاعتبارية للالتحاق بكلية الشرطة طبقًا للعدد الذي تحتاج إليه كل عام، تبدأ مرحلة الإعداد العلمي للطالب في مصنع الرجال من خلال إكسابه جميع المهارات النظرية والعملية حتى يكون قادرًا على مواجهة تحديات عصر العولمة وما يموج به من مستجدات أمنية متلاحقة[2].

1- الدرجات الاعتبارية هى 1000 درجة موزعة على النحو الآتي:

- 300 درجة للمستوى العلمي على أساس 6 درجات اعتبارية لكل درجة مئوية تجاوز نسبة 50% فى مجموع درجات شهادة الثانوية العامة.
- 100 درجة للسن موزعة على الفئات العمرية اقل من 18 سنة وحتى 21 سنة
- 200 درجة لاختبارات اللياقة البدنية
- 400 درجة تستقل بتقديرها لجنة اختيار الطلبة الجدد المنصوص عليها فى المادة (11) من القانون رقم 91 لسنة 1975 بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة.

2- تنص المادة السابعة من القانون رقم 109 لسنة 1971م على أن: يؤدى ضباط الشرطة عند بدء تعينهم وقبل مباشرة أعمال وظائفهم يمينًا أمام وزير الداخلية بالنص الآتي:

"اقسم بالله العظيم، ان أحافظ على النظام الجمهورى، وان احترم الدستور والقانون، وارعى سلامة الوطن، واؤدى واجبى بالذمة والصدق".

المبحث الثاني

التعريف بالسمات النفسية

تعريف السمة :

أولاً: المعنى اللغوى:

السِمَة بكسر السين وفتح الميم من الفعل وَسمَ والوسم هو أثر الكى وقد وسَمَهُ وسْماً وِسمَةً إذا أثر فيه بسِمَةٍ وكى، وفى الحديث انه كان يَسِمُ إبل الصدقة اى يعلم عليها بالكى، واتسم الرجل إذا جعل لنفسه سِمَةً يعرف بها، وفى القران الكريم "سَنَسِمُهُ على الخرطوم" اى سوف نجعل له علامة فى انفه يعرف بها، وتوسم فيه الشيء تخَّيلهُ يقال توسمت فى فلان خيراً أى رأيت فيه أثراً منه وعرفت فيه سمته وعلامته، فالسمة فى اللغة تعنى العلامة التى تميز الشيء عن غيره[1].

ثانيًا: المعنى فى مجال الكتاب:

ومعنى السمة فى مجال الكتاب هو معناها فى مجال علم النفس والعلوم السلوكية بصفة عامة وقد تعددت التعريفات ولم تتباين الا فى الألفاظ، ونذكر من أهمها:

1- أن السمة صفة جسمية أو نفسية فطرية او مكتسبة تميز فرداً عن الآخرين تمييزاً حاداً وتعبر السمة عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك وهى استعداد ديناميكي من شأنه تحديد كيفية استجابة الفرد فى مواقف معينة، وهى فى حكم الاستعداد الذى لا ينشط إلا إذا توافرت الظروف المهيئة لاستثارته ولأن الظروف دائما بيئية فهى متغيرة لذلك ينبغى النظر إلى السمات على أنها متغيرات تؤدى دورها فى تفسير السلوك إذا استطعنا حصر جميع الظروف المحيطة بالفرد، وهناك سمات مشتركة لدى مجموعة من ا[فراد تميزهم عن غيرهم وسمات فريدة لدى أفراد بعينهم، كما ان هناك سمات مصدرية وأخرى سطحية[2].
2- ان السمة هى استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك[3].

1- ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ص4838.

2- فرج عبد القادر طه وآخرون، موسوعة علم النفس والتحليل النفسى، الكويت، دار سعاد الصباح، الطبعة الأولى، 1993، ص390.

3- أحمد عزت راجح، الأمراض النفسية والعقلية، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الأولى، سنة النشر (بدون)، ص54.

3- ان السمة خاصية لسلوك الفرد المتكرر الثابت نسبيا والذى يمكن ملاحظته وقياسه مباشرة وعلاجه إحصائيا[1].

4- عرفها البورت بأنها "خاصية للسلوك تتميز بالاستمرار النسبى عامة بين الناس، ويمكن ملاحظتها وقياسها وهو ما ييسر الدراسة العلمية للسلوك[2].

5- عرفها جيلفورد بأنها خصال للأفراد نستنتجها من سلوكهم وهى تتسم بالدوام النسبى[3].

6- ان السمة خاصية أو صفة ذات دوام نسبى، وقد تكون وراثية أو مكتسبة وهى أنواع فقد تكون جسيمة او نفسية او مزاجية، ويختلف ثبات السمة حسب نوعها فالسمات الجسيمة اكثر ثباتاً من النفسية، والعقلية بدورها أكثر ثباتاً من المزاجية، والسمات الوراثية أكثر ثباتاً من المكتسبة[4].

7- ان السمة تتكون من تكامل مجموعة من العادات، والعادة هى نوع من الميل النفسى المحدد لسلوك ما، فالسمة اشمل واعم من العادة وهناك سمات تتأثر إلى حد كبير بالعوامل الوراثية مثل الانطوائية والانبساطية والانفعالية والنشاط والفاعلية[5].

8- ان السمة مفهوم نفترضه للجمع بين عدد كبير من الخصائص أو الاستجابات النوعية وان كل فرد من أفراد المجتمع يمتلك بعضا من هذه الخصائص بدرجات فبعضنا يمتلك عددا اكبر من تلك الخصائص مما يجعلنا نصفه بهذه السمة اكثر من الآخرين الذين لا يمتلكون الا عددا أقل من تلك الاستجابات[6].

9- ان السمة هى صفة تميز الفرد فى تصرفه مع الآخرين فى المواقف المختلفة، كما تميز سلوكه وتحدد أساليب تعامله معهم، فالسمة هى ميل ثابت لنوع معين من السلوك ولكنه ثبات نسبى يبدو أثره لدى الفرد فى عدد كبير

1- حمدى محمد ياسين، دراسة بعض السمات المميزة للشخصية المصرية وعلاقتها بالإنتاج، رسالة دكتوراه فى الآداب، قسم علم النفس،كلية البنات، جامعة عين شمس،1979، ص20.

2- هول لندزى، نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1971، ص347.

3- **Guilford, P. F., Personality, Mc-Graw Hill Co., New York, 1969, P.8.**

4- حمدى الفرماوى, ركائز البناء النفسى، القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر، ط1، 2001، ص295.

5- محمد قاسم عبد الله، الشخصية، دمشق، دار المكتبى، ط2، 2000م، ص185.

6- عبد الستار إبراهيم بالتعاون مع رضوى إبراهيم، علم النفس اسسه ومعالم دراساته، القاهرة، مكتبه الأنجلو المصرية، ط3، 2003م، ص451.

من المواقف المختلفة، لذا فمعرفة سمة معينة لشخص معين تعين على التنبؤ بسلوكه الى حد كبير كما ان المزاج الشخصي للفرد هو جملة السمات النفسية المميزة لانفعالاته ويتوقف المزاج الشخصي للفرد فى المقام الأول على عوامل وراثية منها حالة الجهازين العصبي والغدى الهارموني وعلى الصحة العامة للفرد[1].

ثالثًا: تعريف الكاتب للسمة:

ومن خلال قيام الكاتب باستقراء التعريفات السابقة للسمة وغيرها تمكن من أن يستخلص لنفسه تعريفًا لها يتماشى وموضوع كتابه :

وهو ان السمة صفة من صفات النفس وهى التى تحدد سلوك الفرد فى المواقف المختلفة وتميزه عن غيره فى ردود الأفعال تجاه الموقف الواحد، وهى جماع الفطرة والخبرة معا، وهى لذلك ثابتة ثباتا نسبيا تبعا لتغير الخبرات التي يكتسبها الفرد، وهى تعطينا مؤشرات للسلوك المتوقع من الفرد فى مواقف معينة بما يمكننا من التنبؤ باستجابات الفرد المستقبلية.

لذلك فإن السمة أشمل وأعم من الطبع فالسمة تشمل ما هو فطرى وما هو مكتسب، أما الطبع فهو ما يملكه الفرد من استعدادات فطرية حصيلة الوراثات التى وراثها عن آبائه وأجداده، فالطبع فطرياً ولد مع الفرد يبتعد عنه كل ما يكتسبه الفرد من تاريخه النفسي، فلا أثر للبيئة على الطبع[2].

تعريف النفس :

أولاً: التعريف اللغوى:

النَّفْس هى الروح والجمع أنفس ونفوس ونفس الشىء ذاته وعينه يؤكد به، والنفس يعبر بها عن الإنسان جميعه وهى جملة الشيء وحقيقته[3].

ثانيًا: معنى النفس فى القرآن الكريم:

ورد ذكر النفس فى العديد من آيات القرآن الكريم باعتبارها الكائن الذى يمثل الإنسان امام الله، بل وامام المجتمع فالقتل الذى يصيب الإنسان هو قتل للنفس،

1- مديحة محمد العزبى ومحمد عبد العال الشيخ، مبادىءعلم النفس، الفيوم، دار العلم للنشر والتوزيع، 2001م، ص ص244-246.
2- سامى الدروبى، علم الطباع الفرنسى المعاصر، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة، سنة النشر (بدون)، ص17.
3- لسان العرب لابن منظور، مرجع سابق، ص 4500.

يقول تعالى: ﴿ وَلاَ تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ﴾[1]، ﴿ مَن قَتَلَ نَفْساً بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعاً ﴾[2].

والنفس تحاسب فى موقف القصاص بحساب الكائن الإنساني كله. يقول تعالى: ﴿ كَتَبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنَ بِالْعَيْنِ وَالأَنفَ بِالأَنفِ وَالأُذُنَ بِالأُذُنِ وَالسِّنَّ بِالسِّنِّ ﴾[3].

وإذا ذكر القرآن الجزء الحسن من الإنسان توجه بهذا للنفس. يقول تعالى: ﴿ يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ۝ ارْجِعِي إِلَى رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ۝ فَادْخُلِي فِي عِبَادِي ۝وَادْخُلِي جَنَّتِي ﴾[4].

والنفس تأتى مرادفة للقوة، تلك التى تلهم الفجور أو التقوى يقول تعالى: ﴿ وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ۝ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴾[5]، ﴿ إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِراً وَإِمَّا كَفُوراً ﴾[6].

والنفس هى القوة التى تقتل أو تموت يقول تعالى: ﴿ وَلاَ تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَتِي حَرَّمَ اللهُ إِلاَّ بِالْحَقِّ ﴾[7]، ﴿ وَلاَ تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيماً ﴾[8]، ﴿ إِنَّ اللهَ عِندَهُ عِلْمُ السَّاعَةِ وَيُنَزِّلُ الغَيْثَ وَيَعْلَمُ مَا فِي الأَرْحَامِ وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ مَّاذَا تَكْسِبُ غَداًوَمَا تَدْرِي نَفْسٌ بِأَيِّ أَرْضٍ تَمُوتُ إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾[9].

والنفس هى القوة التى تحاسب على ما فعلت يقول تعالى: ﴿لِيَجْزِيَ اللهُ كُلَّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ إِنَّ اللهَ سَرِيعُ الحِسَابِ ﴾[10]، ﴿ يَوْمَ تَأْتِي كُلُّ نَفْسٍ تُجَادِلُ عَن نَّفْسِهَا وَتُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ وَهُمْ لاَ يُظْلَمُون ﴾[11].

ولقد أشار القرآن الكريم إلى وجود ثلاث انفس للعباد، الأولى هى النفس المطمئنة الهادئة التى ابتعدت عن المعاصى والشهوات واتبعت طريق الحق فهى فى

1- سورة النساء، من الآية (29).
2- سورة المائدة، من الآية (32).
3- سورة المائدة، من الآية (45).
4- سورة الفجر، الآيات (27-30).
5- سورة الشمس، الآيتان (7، 8).
6- سورة الإنسان، الآية (3).
7- سورة الإسراء، من الآية (33).
8- سورة النساء، من الآية (29).
9- سورة لقمان، الآية (34).
10- سورة إبراهيم، الآية (51).
11- سورة النحل، الآية (111).

رحلتها إلى اللـه يكون مصيرها الجنة، وذلك كما عبرت الآيات من (27-30) من سـورة الفجـر، والثانيـة الـنفس اللوامـة التـى تنـزغ بصـاحبها إلى اللـوم والميـل إلى التأنيـب والإحساس بالذنب، فهـى حـين تحيـد عـن الطريـق المسـتقيم تسـتنكر ذلـك وتشـعر بالذنب فستغفر وتتوب يقول تعالى:﴿ لا أُقْسِمُ بِيَـوْمِ القِيَامَـةِ ۞ وَلاَ أُقْسِـمُ بِـالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ ﴾[1].

وإما النفس الثالثة فهى النفس الأمـارة بالسـوء، تلـك التـى يغلـب عليهـا شـهوة الغريزة الحيوانية ورغباتها الجامحة، فتبتعد عـن طريـق الحـق ويـزين الشـيطان لهـا أعمالها يقول تعالى: ﴿ وَمَا أُبَرِّئُ نَفْسِي إِنَّ النَّفْسَ لأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلاَّ مَا رَحِـمَ رَبِّي إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴾[2].

نخلص مما سبق أن النفس فى القرآن هى الكيان الإنساني الذى به صـار الإنسـان إنسانا فاصبح جديرا بان يخاطب عن طريق النفس أو بمعنى آخر تخاطب فيه النفس فهى الجانب الذى يعي ويعقل فيـه، وهـى التـى تظهـر الإنسـان بسـماته وخصائصـه النفسية التى يتعامل بها مع غيره ويبدو بها امام الناس اما تقيا وامـا فـاجرا، سـويا أو غير سوى، صالحا أو غير صالح، قويـا او ضـعيفا، شـاكرا أو كفـورا، يقـول تعـالى: ﴿ إِنَّـا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِراً وَإِمَّا كَفُوراً ﴾[3].

ثالثًا: المعنى فى مجال الكتاب:

ان تعقد الـنفس البشريـة وغموضـها يـنعكس عـلى إمكانيـة تعريفهـا التعريـف الجامع المانع الذى يرضى ويشبع طموح اى كاتب، لـذلك تعـددت التعريفـات ولكنهـا تكاد تتفق فى روح التعريف وجوهره، وربما كان الخلاف بينها في استخدام الألفـاظ أو فى التركيز على جانب من النفس دون الآخر أو فى تفضيل وجه نظر فى النفس البشريـة أو فى وظائفها على الأخرى، ولعل من اهم هذه التعريفات ما يلي:

1- ما أورده الدكتور/ فرج عبد القادر طه في كتابه أصول علم النفس الحـديث مـن ان: "النفس هى جوهر الإنسان ومحرك أوجه أنشطته المختلفة إدراكية أو حركية أو فكرية أو انفعالية أو أخلاقية سواء أكان ذلك على مستوى الواقـع ام مسـتوى الوهم، وتكون النفس مع البدن وحدة متميزة تميز الفـرد عـن غـيره مـن النـاس وتؤدى به الى توافقه الخاص فى حياته العامة نطلق عليها لفظ الشخصية[4].

1- سورة القيامة، الآيات (1، 2).
2- سورة يوسف، الآية (53).
3- سورة الإنسان، الآية (3).
4- فرج عبد القادر طه، أصول علم النفس الحديث، القاهرة، عين الدراسات والبحـوث الإنسـانية والاجتماعية، ط3، 1999م، ص19.

2- ما أورده ستراتون وهايس فى قاموسهما النفسي تعريفًا للنفس Psyche بانها ترادف العقل Mind وان علم النفس هو العلم الذي يقوم بدراسة العقل[1].

3- ما أورده البعض الآخر من مرادفة بين النفس والروح، ومن ذلك ما أورده دريڤر فى قاموسه عن علم النفس من أن النفس Psyche في أصلها هي مبدأ الحياة ولكنها تستخدم بشكل عام كمقابل للروح[2].

4- في حين يرى البعض الآخر أن النفس ليست كالروح إلا في وجودهما المعنوي فقط، ومن ذلك ما أورده الدكتور/ عادل محمد هريدي حيث ذكر أن:

- الروح بمثابة السبب المباشر لحياة الكائن وتمثل الحد الأدنى لشروط البقاء الحيوي بينما النفس مسئولة عن مجمل ما يعتمل في الوجدان من مشاعر وإنفعالات وعواطف، وما ينشط في العقل من أفكار وخيالات وذكريات وابتكارات، وما يصدر عن مختلف الأعضاء من سلوك وتصرفات شعورية أو لا شعورية إيجابية أو سلبية تخص الفرد في ذاته أو في علاقاته ببيئته الطبيعية والاجتماعية.
- أن الروح قد تتواجد وتغيب النفس فالمريض في غيبوبته لا تنشط نفسه (انتباه – وعي – إدراك – تفكير – سلوك - ...الخ)، بينما الروح فيه مبقية على نبضه وتنفسه وجميع الوظائف الفسيولوجية الأساسية.
- بالرغم من وجود الروح كقاسم مشترك بين كافة الكائنات الحية (خاصة الإنسان) نجد النفس مصدرًا للتمايز الإنساني بين البشر وبعضهم البعض فيما يعرف بالفروق الفردية Individual Differences بين الأفراد.
- أن النفس قابلة للنمو من حيث وظائفها من الطفولة للمراهقة فالرشد كما أنها قابلة للتدهور نسبيًا في الشيخوخة وارذل العمر ولا يتحقق ذلك للروح.
- أن الروح إما أن تكون حالة بالجسد حيث الحياة أو مفارقة أياه حيث الموت، بينما النفس تزدهر بإيمان وعلم وتوافق أو تنقهر وتسقم بالحاد وشرك وجهل وتنافر، وبوسع الفرد أن ينمو بنفسه ويسمو بها، كما بوسعه أن يدنيها ويذل بها[3].

1- **Stratton, P. & Hayes, N., A student's Dictionary of Psychology, Edward Arnold, New York, 1990, P.148.**

2- **Drever, J., Dictionary of Psychology, Penguin Books, 1974, P.229.**

3- عادل محمد هريدي، موضوعات أساسية في علم النفس العام، القاهرة، دار النشر (بدون)، 1997، ص23.

رابعًا: تعريف الكاتب للنفس:

ومن خلال استقراء الكاتب لهذه التعريفات وغيرها استطاع ان يختار لنفسه تعريفا وجده الأنسب لكتابه وهو:

"النفس هى تلك القوة الخفية داخل الإنسان والمعروفة بالروح والتى توجه الإنسان فى جميع اوجه نشاطه المختلفة بما أتيح له من قدرات بدنية وخبرات مكتسبة لإشباع حاجاته المختلفة"، ولمزيد من التفسير نوضح الأتي :

1- أن النفس مرتبطة بالكائن الحى فلا نفس للجمادات.

2- أن الحديث عن وجود نفس للنباتات والحيوانات باعتبار انهم كائنات حية لها روح لا ينبغى ان يذهب بنا بعيداً اكثر من اللازم، فهذه الكائنات وان كانت تقوم بوظائف الكائن الحى من تغذية ونمو وقد تتحور لتتكيف مع بيئتها إلا أنها ينقصها الجهاز العصبى ذو التعقيد الهائل المملوك للإنسان، لذا فالحيوانات العليا الشبيهة بالإنسان قد تستطيع القيام ببعض العمليات النفسية البسيطة بقدر ما لها من أجهزة عصبية بدائية فهى تتذكر صاحبها وتحزن لفراقه وتسعى للبحث عن الغذاء وتتكيف مع البيئة للإحساس بالأمن وقد تتعلم القيام ببعض الأنشطة البدائية.

3- ترتبط النفس طبقا لما سبق بالإنسان لانه الكائن الحى الوحيد الذى يملك ذلك الجهاز العصبى البالغ التعقيد الذى يتمكن من إدارة جميع أجهزة الجسم بتناسق وتناغم شديد الدقة.

4 - أن الجسم الإنساني بمختلف أعضائه الخارجية وأجهزته الداخلية يديره الجهاز العصبى للإنسان بمكوناته الهائلة من الخلايا العصبية التى تبلغ حوالى عشرة آلاف مليون خلية عصبية يولد بها الإنسان وتظل فى جسمه دون زيادة إلى نهاية حياته فالخلية العصبية لا تعوض فإذا ما تعرضت إحدى الخلايا للتلف فلن تنشأ خلية عصبية جديدة لتحل مكانها[1].

فالجهاز العصبى شيء مادي محسوس يمكن رؤيته يتحكم ويدير جميع أعضاء الجسم وأجهزته الداخلية والتى بدورها ماديات ملموسة، فمن الذى يوجه ذلك الجهاز العصبى لاختيار أحد البدائل المطروحة أمامه على أنها الأفضل لحل قضية ما معروضة أمام الإنسان إنها النفس، تلك القوة الخفية داخل الإنسان التى تعلم عنه كل شيء وتعرف قدراته البدنية والفسيولوجية، وتعرف أيضا

1- أحمد عكاشة، علم النفس الفسيولوجي، القاهرة، دار المعارف، 1977، ص27.

خبراته السابقة التى تعلمها منذ مولده، فالخبرات هي كل ما تعلمه الإنسان فى حياته[1].

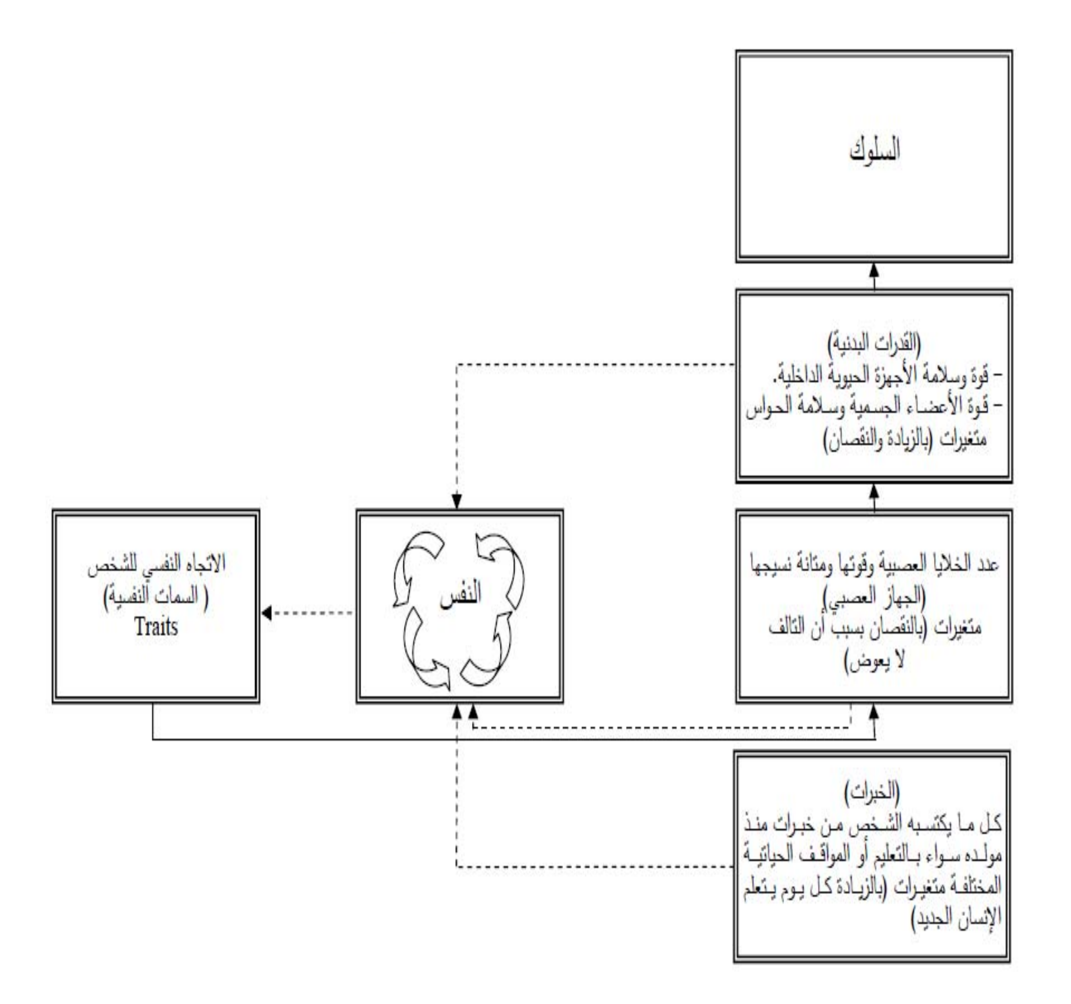
إن نفس الإنسان تؤلف بين قدراته البدنية وخبراته الماضية لتشكل لنا اتجاها نفسيا تجاه المواقف الحياتية المختلفة التى يتعرض لها الإنسان فى أثناء سعيه الدؤوب لإشباع حاجاته المختلفة، هذا الاتجاه هو الذى يوجه الجهاز العصبى للإنسان والذى يقوم بدوره بتحريك أعضاء الجسم وأجهزته الداخلية المختلفة للقيام بسلوكيات معينة تجاه الآخرين تعبر عن الاتجاه النفسى لصاحبها وتميزه عن غيره فى الموقف الواحد.

إن ردود أفعال الأشخاص تجاه الموقف الواحد تختلف تبعا لاختلاف اتجاههم النفسى الذى يشكل مجموعة السمات النفسية للشخص والتى تميزه عن غيره وهي ثابتة لديه ثباتا نسبيا ذلك الثبات النسبى بسبب المتغيرات التى تطرأ بالزيادة أو النقصان على أحد المراحل الآتية التي يوضحها الشكل الآتي:

1- بتروفسكي أ.ف وياروشفيسكي م.چ، معجم علم النفس المعاصر، ترجمة: حمدي عبدالجواد، وعبدالسلام رضوان، مراجعة: عاطف أحمد، القاهرة، دار العالم الجديد، 1996م، ص232.

شكل رقم (1)

العوامل المؤثرة في تكوين السمات النفسية للفرد



يتضح من الشكل السابق أن النفس البشرية تقع في المنطقة الوسطى ما بين قدرات الفرد وخبراته المختلفة وما بين السمات النفسية له، حيث تقوم النفس بعمل امتزاج ما بين قدرات الفرد البدنية المختلفة (قوة وسلامة الأجهزة الحيوية الداخلية، قدرة الأعضاء الجسمية، سلامة الحواس، عدد الخلايا العصبية وقوتها ومتانة نسيجها) وخبراته المتراكمة، وتألف بينها لتكون لنا سمات الفرد النفسية المستقرة لديه والتي يتمخض عنها الاتجاه النفسي له تجاه المواقف المختلفة التي يتعرض لها.

يقوم ذلك الاتجاه النفسي بتوجيه الجهاز العصبي للفرد والذي يقوم بدوره بإعطاء إشارات عصبية معينة لجسم الإنسان للقيام بسلوك ما تجاه المواقف اليومية التي يتعرض لها، ذلك السلوك هو ما يحسه الآخرين ويشاهدونه في هيئة أفعال وتصرفات وأقوال تميز الفرد عن غيره وتعبر عما يعتمل في داخله من سمات نفسية[1].

وتعبر حركة الأسهم كما تظهر في الشكل السابق عن ذلك، حيث تتجمع الأسهم المتقطعة والتي تأتي من المستطيلات الخاصة بالقدرات البدنية والجهاز العصبي والخبرات وتصب في داخل النفس البشرية، وتعبر حركة الأسهم الدائرية داخل مستطيل النفس عن ذلك الامتزاج الذي يتم بين كل ما سبق، لتتكون وتستقر السمات النفسية للفرد (Personality Traits).

وتعبر حركة الأسهم المتصلة عن خط السير العكسي الذي يبدأ من السمات النفسية تجاه الجهاز العصبي الذي يحرك أجهزة الجسم وأعضائه المختلفة لتخرج لنا سلوكًا معينًا يشاهده الآخرون ويميزونه، ويعبر عن سمات الفرد النفسية.

1- بتروفسكي أ.ف وياروشفيسكي م.چ، مرجع سابق، ص233.

2

الفصل الثانى

المبحث الأول

تطور دراسة النفس البشرية

لقد احتلت النفس البشرية مساحة كبيرة من اهتمام الكاتبين والمفكرين على مر العصور، فهذا ابن سينا (980-1036) والذى يعتبر مـن اكـبر فلاسـفة المسـلمين وأشـهر أطبائهم وعلمائهم، قد ألف كتاباً خاصاً عن النفس ضمن كتابه الكبير "الشفاء"، ويعتبر كتاب النفس لابن سينا من أهم ما ألفه المسلمون فى علم النفس.

يرى ابن سينا فى هذا الكتاب أن النفس جوهر روحى وهى صـورة الجسـم ولهـا أعمال متنوعة تلزم أن تكون لها قوى مختلفـة، وهـذه القـوى تنقسـم بوجـه عـام إلى قسمين قوى ظاهرة أو حواس ظـاهرة هـى حـواس اللمـس والشـم والـذوق والسـمع والبصر، وقوى باطنة أو حواس باطنة هى الحس المشترك وهو الحـس الـذى يميـز بـين معطيـات الحـواس المختلفـة وقـوى الـنفس المصـورة والمغـامرة والمتـذكرة والمتخيلـة والناطقة، على انه برغم فصله بين قوى النفس الظاهرة والباطنة يحرص على ان يشـير إلى أنها متداخلة ومتعاونة فيما بينها. فالإحساس متصل بالخيال والذاكرة لا عمـل لهـا بدون الصور الحسية والنفس الناطقة إنما تغذى عن طريق الحواس[1].

ولقد ظلت دراسـة الـنفس ولعـدة قـرون طويلـة مجـرد نظريـات يختلـف حولهـا المفكرون والعلماء والفلاسفة وتدخل ضمن دراسة علم الفلسفة، إلى أن جـاء عـام 1879 وقـام العـالم الألمـاني فونـت (1832–1920) بافتتـاح أول معمـل لعلـم الـنفس فى العـالم بجامعة ليبزج بألمانيا، ولم تلبث شهرة هذا المعمـل ان ذاعـت وجـذبت إليـه طلابـا مـن جميع أنحاء العالم، ويعد هذا التاريخ بحق هو تاريخ ميلاد علم النفس بمفهومه العلمى الحديث، ففى هذا التاريخ انسلخ علم النفس عن الفلسفة كعلم مسـتقل مصـطنعا لـه منهجا علميا مختلفا عن منهج الفلسفة التأملى وبدأ علم النفس يتبلور تدريجيا ويتطور حتى أصبح الآن من أهم العلوم الحديثة ذات الجانب التطبيقي التـي شـاع اسـتخدامها في جميع مجالات الحياة وذلـك بعـد ان كـان مجـرد موضـوعات متفرقـة ومتنـاثرة هنـا وهناك وتدخل ضمن موضوعات علم الفلسفة التى يتأملها الفلاسفة عبر العصور[2].

1- ابن سينا، النفس من كتاب الشفاء، تصدير ومراجعة إبراهيم مدكور، القاهرة، الهيئة المصريـة العامة للكتاب، 1975، ص35.

2- لمزيد من التفصيل عن تطور دراسة النفس البشرية والنظرة العلمية للسلوك، راجع:
عبد الستار إبراهيم وآخرون، السلوك الإنساني بين النظرة العلمية والنظرة الدارجـة، القـاهرة، دار الكتب الجامعية، 1977م، ص ص25-28.

وتوالت النظريات والمدارس التى تدرس النفس بمنظور علمى حديث وإذا كان يرجع الفضل إلى فونت فى استقلال علم النفس عن الفلسفة التى تعتبر العلم الام لكافة العلوم. فانه يرجع الفضل إلى مجموعة من العلماء في وضع مجموعة من النظريات الهامة في علم النفس والتي شكلت مدارس علم النفس الأساسية التي عمقت فهمنا للنفس البشرية ومدت موضوعات علم النفس وبحوثه الى آفاق عديدة من الظواهر الإنسانية، وهذه المدارس هي:

أولاً: مدرسة التحليل النفسي Psychoanalysis:

تعتبر مدرسة التحليل النفسي من أقدم مدارس علم النفس، وأكثرها شيوعًا وتأثيرًا في العلم وفي غيره من علوم الإنسان حتى الآن. بل إن تأثيرها قد أمتد ليشمل الفن والأدب والطب والفلسفة والأنثروبولوجيا والاجتماع والتربية والثقافة بعامة، منذ بدء انتشار أفكارها ومكتشفاتها في أوائل القرن العشرين وحتى الآن. ويرجع الفضل في إنشاء هذه المدرسة إلى الطبيب والعالم النفسي النمساوي سيجموند فرويد (1856-1939)[1].

ففي أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين شغل فرويد بالبحث المتعمق لاكتشاف أسباب وعوامل بعض الظواهر النفسية التي كانت آنذاك مستغلقة على الفهم والتفسير، مثل: الأحلام والأمراض النفسية والاضطرابات السلوكية، ونجح عند ذاك في ابتداع منهج لدراسة كل ذلك هو "التداعي الطليق" الذي قاده في النهاية إلى مكتشفاته الكبرى في النفس البشرية؛ كاللاشعور والكبت والمقاومة والصراع النفسي وغريزة الحب وغريزة الموت والهو والأنا والأنا الأعلى وحيل الدفاع، ولقد دخلت مقولات التحليل النفسي هذه وغيرها مختلف جوانب حياتنا الثقافية والعلمية وأثرت فيها تأثيرًا كبيرًا[2].

1- ايفان وارد، التحليل النفسي، ترجمة: جمال الجزيري، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، 2005، ص60.

2- لمزيد من التفصيل عن مدرسة التحليل النفسي راجع:

- سجمند فرويد، محاضرات تمهيدية فى التحليل النفسى، ترجمها د. أحمد عزت راجح وراجعها محمد فتحى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية،1990، ص ص56-60.
- هول لندزي، نظريات الشخصية، ترجمة: فرج أحمد فرج وآخرون، الكويت، دار الشايع، 1978م، ص ص 180-186.
- أيزنك، الحقيقة والوهم في علم النفس، ترجمة: قدري حنفي ورؤوف نظمي، القاهرة، دار المعارف، 1969م، ص ص112-117.

ثانيًا: المدرسة السلوكية Behaviorism:

نشأت المدرسة السلوكية في علم النفس في صورة متبلورة في العقد الثاني من القرن العشرين كرد فعل على كلٍ من التحليل النفسي في بحثه عن أعماق النفس البشرية وديناميتها والمعنى الكامن وراء مظاهرها، وعلى الاستبطان كاتجاه منهجي سائد في البحوث النفسية آنذاك، وأيضًا على الإحساس والشعور كمصدر أساسي لدراسة الظاهرة النفسية.

ويعتبر عالم النفس الأمريكي جون واطسون (1878-1958) أهم أعمدة المدرسة السلوكية وأبرز واضعي أسسها، ومحددي اتجاهاتها، ويعتبر كتابه السلوكية، والذي صدرت طبعته الأولى عام 1924، وظل يعيد النظر فيه طوال حياته، من أهم الكتب التي عرضت اتجاهات المدرسة السلوكية في علم النفس وحددت اتجاهات هذه المدرسة وفلسفتها الأساسية، حيث يقول أن علم النفس كما يراه السلوكي هو شعبة تجريبية موضوعية خالصة من العلم الطبيعي وهدفه النظري هو التنبوء بالسلوك وضبطه[1].

ولقد ابتدأت هذه المدرسة تاريخها بالتركيز على دراسة الارتباط الآلي بين المنبه والاستجابة كما تبدو في التجارب الشديدة التبسيط في بعض معامل علم النفس، متجاهلة تمامًا الإنسان بما يحتوى عليه من مشاعر، وما يعتمل بداخله من ديناميات لا سبيل إلى تجاهلها إذا أردنا فهم سلوكه وتقويمه. وتعتبر تجربة واطسون التي استطاع فيها أن يزرع في الطفل الصغير "ألبرت" خوفًا مرضيًا من الفأر، ثم استطاع بعد ذلك علاجه بالتجريب أيضًا، وتعتبر هذه التجربة نموذجًا للسلوكيين في دراساتهم ونظرتهم إلى السلوك الإنساني.

وخلاصة هذه التجربة أن ألبرت كان يحب الفأر الأبيض ويلعب معه، فابتدأ واطسون تجربته بإحداث صوت مزعج مخيف كلما ظهر الفأر للطفل وحاول أن يعلب معه، وكرر ذلك مرارًا حتى ربط الطفل بين ظهور الفأر وبين الخوف من الصوت المزعج، فأصبح مجرد ظهور الفأر يستثير خوف الطفل.

وفي المرحلة التالية من التجربة، والتي استهدفت علاج الطفل من هذا الخوف المرضي، كان المجرب يقدم لألبرت قطعة من الشيكولاتة مع ظهور الفأر من بعيد، وفي كل مرة يكرر نفس المحاولة، مع اقتراب الفأر أكثر وأكثر من ألبرت، حتى تعلم ألبرت من جديد حب الفأر واختفى الخوف منه وذلك بالربط بين ظهور

1- ودورث روبرت، مدارس علم النفس المعاصر، ترجمة وتعليق كمال دسوقى، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص104.

الفأر وبين حصول الطفل على شيء يحبه، حتى أصبح ظهـور الفـأر محبوبًـا لا مخيفًـا، وواضح أن حياة الإنسان النفسية ليسـت بمثـل هـذه البسـاطة التـي ظهـرت في هـذه التجربة.

ومع مرور الزمن واتساع بحوث علماء هذه المدرسة بدأوا يفطنـون إلى الحقـائق التي كانت غائبة عنهم، ويعترفون بها ويخففون من غلوائهم وتعصبهم، فبدأوا – على استحياء – في الاعتراف بالديناميات النفسـية وبـالأعماق اللاشـعورية وبمعـاني السـلوك ودلالاته ومغزاه[1].

ثالثًا: مدرسة الجشتلط Gestalt Psychology:

مع ظهور المدرسة السلوكية في أمريكا ظهر في نفس الوقت تقريبًا بألمانيا مدرسة علم نفس الجشتلط عـلى يـد ثلاثـة مـن العلـماء النفسـيين الشـبان الـذين تزاملـوا في جامعـة بـرلين، وهـم: مـاكس فريتمـر (1880-1943) وكـيرك كوفكـا (1886-1941) وفولفجانج كوهلر (1887-1967) لكنهم لم يكونوا على صلة بعلماء النفس السـلوكيين آنذاك، وإنما كان التزامن مجرد صدفة.

وعندما تعرف علماء كل من المدرستين السـلوكية والجشـتلطية عـلى زملائهـم في المدرسة الأخرى تبين لكل منهم مدى الخلاف في الـرأي والمـدى الشاسـع في نظـرة كـل منهما إلى الظاهرة النفسية، فلقد كانت مدرسة الجشتلط، كـما نشـأت أيضًـا المدرسـة السلوكية، ثورة على علم النفس السـائد آنـذاك، وتصـحيحًا – كـما يـرون – لتوجهاتـه وفلسـفته ومناهجـه.فلقـد ثـارت مدرسـة الجشـتلط عـلى النزعـة التفتيتيـة للظـاهرة النفسية والنزعة التحليلية للشعور والإدراك. ولعل أهم ما لفتت هذه المدرسـة النظـر إليه هو فكرة أن الكل غير مجموع أجزائه، وأن الجزء يكتسـب معنـى معينًـا، ويقـوم بوظيفة مخالفة إذا نزع من الكل الذي يحتويه ووضع في آخر مغاير لـه، أو نـزع مـن الصيغة التي يدخل ضمن مكوناتها، ووضع في صيغة أخرى جديدة، ومن هنـا، عرفـت هذه المدرسة بهذه اللفظة الألمانية Gestalt وهي تعني الصيغة الكلية[2].

1- لمزيد من التفصيل عن المدرسة السلوكية راجع:

- **Watson, J. B., Behaviorsim, Norton & Company, 1970, PP.26-30.**
- **Skinner, B. F., Science and Human Behavior Macmillion, New York, 1953, PP.41-45.**
- **Eysenck, J. J., You and Neurosis, William Collins, Glasgow, 1978. PP.20-23.**

2- صلاح مخيمر، علم النفس العام، القاهرة، مكتبة سعيد رأفت، سنة النشر(بدون)، ص20.

وهكذا، "فالجزء في كلٍّ هو شيء يختلف عن هـذا الجـزء منعـزلاً أو في كـلٍ آخـر، وذلك بفضل الخصـائص التـي يكتسـبها مـن وضـعه ومـن وظيفتـه في كـل حالـة مـن الحالات".

رابعًا: مدرسة علم النفس الإنساني Humanistic Psychology:

تمثل هذه المدرسـة اتجاهًـا حـديثًا في علـم الـنفس، أو تيـارًا مـن تياراتـه بـدأ في الستينيات من القرن العشرين، وربمـا كانـت تسـميته بتيـار أو اتجـاه في علـم الـنفس أنسب من تسميته "مدرسة في علم النفس". إذ أنها في دور النشـأة ولم تتبلـور بعـد في منطلقات واضحة الاتجاه، أو محددة المذهب، أو متكاملة النظرة بما فيه الكفاية، على نحو ما نرى في المدارس النفسية الثلاث سابقة الذكر. وعلم النفس الإنسـاني يمثـل قـوة ثالثة في علم النفس تقف بين السلوكية والتحليل النفسي[1].

وتمثل مدرسة علم النفس الإنساني، أو حركة علم الـنفس الإنسـاني، تيـارًا في علـم النفس ينظر إلى الإنسان ويتناوله بالدراسة بما هو إنسان؛ أي على أنه إنسان وليس آلة أو حيوانًا. فهو إنسان له وحدته وتميزه، وإرادته وحريته في الاختيار، كما أن له قدراته الابتكاريـة والفكريـة الهائلـة، ولـه رغباتـه وآمالـه وأحلامـه ومخاوفـه وآلامـه، وقـواه المختلفة، ومداركه المتسعة، وبالتالي فإنه مسئول عن أفعاله وتصرفاته، وهـو – عـلاوة على كل هذا – عضو في مجتمع إنساني يؤثر فيه ويتأثر بـه، لـه ماضـيه الـذي يـؤثر في حاضره، كما له حاضره الذي يؤثر في تحديد مستقبله. ولهـذه المدرسـة أنصـار كثـيرون من علماء النفس، ويعتبرون مؤصليه حتى قبل أن يظهر بهذه التسمية؛ ومنهم ألبورت وفروم وماسلو وروجرز وآدلر وميلتـزر وودرورث، وقـد أفـردت جمعيـة علـم الـنفس الأمريكية لعلم النفس الإنساني القسم رقم (32) منهـا، كـاعتراف بأهميـة هـذا التيـار السيكولوجي المتزايد قوة وتأثيرًا يومًا بعد يـوم[2].

وتدعو مدرسة علم النفس الإنساني إلى الاهتمام بالقيم، والأهداف الإنسـانية، وحريـة الاختيـار ومسـئوليته، والعلاقـات الاجتماعيـة، وتحقيـق الـذات، والحـب، والابتكـار، والنضـج الشـخصي والإشـباع الـنفسي، لأن ذلـك كلـه يسـهم في تحقيـق الوجود الإنساني، ولهذا يدعو مذهب علم النفس الإنساني إلى احـترام الإنسـان أولاً

1- عزيزة محمد السيد، الأبعـاد الذاتيـة في نظريـة الشخصـية، القـاهرة، الهيئـة المصريـة العامـة للكتاب، مجلة علم النفس، العدد الثاني، 1987م، ص ص 48-52.

2- فرج عبد القادر طه، أصول علم النفس الحديث، مرجع سابق، ص49.

وتقديره وإعطاءه مكانته وأهميته في الحياة وإعطاءه الفرصة للنمو حتى يحتاج له فرصة الإسهام في خدمة المجتمع على أساس من الصحة النفسية[1].

إن أهم مبادئ علم النفس الإنساني بناءً على رؤية أصحابه لطبيعة الإنسان هي:

1- أن الإنسان خير:

ويخالف هذا المبدأ مدارس علم النفس الأخرى حيث ترى مدرسة التحليل النفسي الإنسان عداوني وأناني بطبعه، حيث يسعى إلى إشباع ما يعن من رغبات جنسية أو تحقيق أهدافه على حساب آلام الآخرين، على حين تنظر المدرسة السلوكية إلى الإنسان على اعتبار أنه محايد يتوقف خيره أو شره على ما يكتسبه أو يتعلمه. إلا أن المذهب الإنساني ينظر إلى الإنسان نظرة إيجابية تشيع التفاؤل بحياة أفضل وأسعد، وأن ما يحدث من شر أو عدوان أو أنانية إنما هو عرض مرضي. حيث أن الشر أو العدوان أو الأنانية نتيجة تأثير البيئة عليه، وما يواجهه في الحياة من صعوبات وتحديات بسبب تعقد أساليب الحياة وأسبابها. وما يلقاه الإنسان من احباطات متنوعة ومختلفة، أو إنكار لحقوقه التي يعتقد بضرورة ممارستها لتحقيق وجوده وإنسانيته[2].

2- الإنسان حر:

وحريته محددة بطبيعة تكوينه، وبطبيعة حياته مع الآخرين، بمعنى أنه حر في حدود ما تسمح به إمكاناته المختلفة – وهي محدودة – وهو حر بقدر حرية الآخرين في استثمار حرياتهم. ولذا يجب أن يكون الإنسان حرًا فيما يضع من قرارات بنفسه، ويختار الطريق الذي يساعده على تحقيق قراراته وذلك حدود معينة، ولهذا فإن الإنسان – من وجهة نظر أنصار هذا المذهب – مسئول مسئولية كاملة عن عمله.

3- الإنسان كائن حي نشط:

حيث يسعى بطبيعته وبصورة مستمرة إلى تحقيق مستوى أفضل مما هو عليه، وأنه لديه دوافع داخلية قوية تدفعه لتحقيق النمو، وهذه الدوافع إيجابية تمكنه من أن يسلك نحو النمو بدرجة أقوى وعلى نحو أكثر حكمة وصحة مما يساعده على تحقيق إمكاناته، كما أن الإنسان مزود بإرادة تدفعه إلى النمو

1- عبد السلام عبد الغفار، مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1976، ص ص48-50.

2- عبد السلام عبد الغفار، مرجع سابق، ص52.

المستمر المتطور الذي يحقق به ذاته. وهو نشط في اختياره بين البدائل في مواقف حياته بما يمكنه من أن يحيا حياة أسعد وأهنأ.

4- أهمية الخبرة الحياتية للإنسان:

تعد الخبرة من أهم المتغيرات التي يرى أصحاب المذهب الإنساني الاهتمام بها بحيث تكون موضع الدراسة في مجال علم النفسِ، وهم حين يذكرون الخبرة يؤكدون على دراسة الخبرة الذاتية الحاضرة للفرد، وذلك عن طريق وصف طبيعة كل فرد بمفرده بجانب الصفات التي يشترك فيها مع الآخرين من بني جنسه. بمعنى الخبرة كما يدركها من يمر بها، وليس كما يدركها الآخرون، كما أنه يترك المجال مناسبًا ومتسعًا للعلاقات التي تتكون بين الفرد وما يحيط به من مؤثرات، وذلك لأنها تؤثر في نمو الفرد وسلوكه، وبذلك يتمكن الفرد من تحديد الأساليب التي يختار منها ما يشبع ويرضى ويحقق معنى حياته. وهذا يختلف تمامًا عمًا يقوم به المحللون النفسيون. حيث يلجأون إلى تفسير سلوك المريض على ضوء المحتويات اللاشعورية للمريض، وأن ما يدعون بأنه محتويات لاشعورية للمريض لا يخرج عن كونه المحتويات الشعورية للمعالج نفسه.

وأخيرًا يمكن القول بأن التوافق النفسي للفرد من وجهة نظر أصحاب المذهب الإنساني تعني مدى إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته، ومدى قدرته على استثمار هذه القدرات وتلك الإمكانات في تحقيق مستوى أفضل من الحياة عن طريق تكامل قدراته المختلفة الجسمية والعقلية والنفسية بما يمكنه من تحقيق ذاته وشعوره بإنسانيته[1].

فروع علم النفس وأهميتها :

وتعددت فروع علم النفس وميادينه وتدخلت بحوثه فى شتى المجالات لما ظهر من أهميتها البالغة لراحة الإنسان وسعادته وتمكينه من فهم نفسيته والتعرف على قدراته وكيفية استفادته منها بما يحقق له أقصى درجات الإشباع لحاجاته المختلفة، وهناك فروع لعلم النفس تغلب عليها النزعة النظرية بينما يغلب على البعض الآخر النزعة التطبيقية لكل منها أهميته العملية بالنسبة للأداء الأمني لضابط الشرطة.

1- نبيه إبراهيم إسماعيل، عوامل الصحة النفسية السليمة، القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع، 2001م، ص ص 74-78.

أولاً: الفروع النظرية :

لعل من أهم فروع علم النفس النظرية الفروع الآتية:

1- علم النفس العام General Psychology:

ويعنى بدراسة المبادئ والقوانين العامة لسلوك الإنسان وتقرير حقائق العلم ونظرياته، ويفيد ذلك العلم في إكساب الضابط الثقافة النفسية العامة في مجالي علم النفس والسلوك الإنساني وما لذلك من مردوده الإيجابي على تعاملات الضابط اليومية مع الأنماط المختلفة من البشر[1].

ولقد خصصت جمعية علم النفس الأمريكية والمعروفة اختصارًا بـ (APA) American Psychological Association القسم الأول منها لعلم النفس العام، وتعد تلك الجمعية أقدم وأكبر جمعية لعلم النفس في العالم كله على اعتبار ان علم النفس في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر انتشارًا عن أي مكان آخر في العالم، فلقد أنشئت هذه الجمعية عام 1892م ووصل عدد أعضائها في عام 1986م إلى 63146 عضوًا، وارتفع هذا العدد من الأعضاء إلى حوالي 68320 عضوًا في عام 1989م(2).

2- علم النفس الارتقائي Developmental Psychology:

هو فرع يهتم بدراسة كيفية النمو النفسي ومراحله التي يمر بها الفرد، وخصائص كل مرحلة، ووصف السلوك الشائع فيها، ومواصفات وارتقاء العمليات الذهنية والانفعالية والاجتماعية واكتساب المعرفة واللغة في كلٍ من هذه المراحل، ويفيد ذلك العلم في التعرف على الخصائص النفسية لكل رتبة من رتب الضباط وذلك لارتباطها بمرحلة عمرية معينة من حياة الضابط وبالتالي التعامل مع كل رتبة وفقًا لخصائصها النفسية ومدى قدرتها على تحمل الأعباء والضغوط النفسية وبالتالي وضع التشغيل الأمثل لها.

3- علم النفس الفارقي Differential Psychology:

هو فرع علم النفس الذي يهتم بدراسة الفروق السيكولوجية بين الأفراد بعضهم البعض، أو بين الجماعات بعضها البعض، أو بين المجتمعات والسلالات بعضها البعض، أو بين الذكور والإناث سواء في مجتمع بعينه أو في البشرية

1- سهير إبراهيم ميهوب، مقدمة في علم النفس العام، القاهرة، مطابع الدار الهندسية، 2007م، ص34.

2- لمزيد من التفصيل عن جمعية علم النفس الأمريكية وأقسامها وأنشطتها المختلفة راجع:
Zimbardo, P.G., Psychology and Life; Harper Collins Publishers, 1992, PP.8-10

بصفة عامة، مع بيان عوامل هـذه الفـروق وأسـبابها النفسـية والاجتماعيـة والبيئيـة والوراثية. ولذا، فعلم النفس الفارقي يهتم بقياس هذه الفروق وتبرير ظهورهـا تبريـرًا علميًا مدروسًا[1].

ويفيد ذلك العلم في التعرف على الفروق الفرديـة والاتجاهـات الفكريـة والقـيم الاجتماعية لكل ضابط حسب البيئة الاجتماعية والجغرافيـة التـي نشـأ فيهـا وبالتـالي إمكانية تشغيله في المكان الجغرافي وفي البيئة الاجتماعية المناسبة له[2].

4- علم النفس الاجتماعى Social Psychology:

وهو العلم الذي يدرس سلوك الفرد من حيث تأثره بسـلوك الأفـراد ومـن حيـث تأثيره فيهم اى دراسة علاقة الفرد بالجماعة وعلاقة الجماعات بعضها ببعض، وهو من الأهمية بمكان بالنسبة ضابط الشرطة حيث أن الضابط يعمـل دائمًـا في جماعـة يتـأثر بهم ويؤثر فيهم كما أنه دائم التعامل مع مختلف طبقات وفئات المجتمع، مما يجعل دراسة علم النفس الاجتماعي من الأدوات الرئيسية التي يحتاج إليها الضابط في عمله.

5- علم النفس عبر الثقافي Cross-Cultural Psychology:

فرع من علم النفس يهتم بدراسة أوجه الشبه والاختلاف بين الخصائص النفسية الشائعة في مجتمعات أو ثقافات مختلفة. كما يهـتم بالدراسـة المقارنـة بـين أكـثر مـن مجتمع أو أكثر من ثقافة بالنسبة لموضوع واحد. ويقع في دائـرة اختصاصـه – أيضًـا – دراسة موضوع واحد أو ظاهرة معينة في أكثر من بيئة، أو دراسة موضوع واحـد يهـم أكثر من شعب من الشعوب أو مجتمع من المجتمعات.

6- علم النفس المرضي Psychopathology:

ويهتم هذا الفرع من علم النفس بدراسة أنواع الاضطرابات والأمراض النفسية والعقلية وأعراضـها المميـزة وتشخصـيها، وبيـان أسـبابها وعللهـا، وعوامـل تكوينهـا وتطورها، ومختلف الظروف المؤثرة فيها. فهو – على سبيل المثال – يدرس الظواهر العصـبية والذهنيـة، والانحرافـات السـلوكية، والأمـراض السيكوسـوماتية، وجـرائم الكبار، وانحرافات الأحداث، والسيكوباتية بأشكالها المختلفة، كل ذلك بهـدف بيـان أعراضها ومسبباتها ودينامياتها وتطورهـا، ودراسـة ذلـك العلـم ذات أهميـة بالغـة

1- Anastasi, A., Differential Psychology in Encyclopedia of Psychology, Edited by Corsini, John Willey and Sons, 1984, PP.374-375.

2- علي ماهر خطاب، علم النفس الفارق، الجيزة، مطبعـة العمرانيـة للأوفسـت، 2000م، ص ص 14-10

بالنسبة ضباط الشرطة العاملين في مجال البحث الجنائي، ورعاية الأحداث، وقطاع مصلحة السجون، وكذلك العاملين في مجال الرعاية اللاحقة المفرج عنهم حديثًا من السجون.

7- علم النفس الفسيولوجى Physiological Psychology:

ويعنى بدراسة الأساس الفسيولوجى للسلوك الإنساني فهو يهتم بدراسة الجهاز العصبي ووظائفه المختلفة مثل كيفية حدوث الإحساس وانتقال التيار العصبي وسيطرة المخ على الشعور والسلوك، ووظائف الغدد وتأثيرها على السلوك وكيف يحدث إحساسنا بالجوع والعطش والرغبة الجنسية...الخ[1]، وهذا العلم يعتبر محل دراسة عميقة بالنسبة للضباط العاملين في مجال الأدلة الجنائية والمعمل الجنائي حيث أنه ذو فائدة كبيرة في اكتشاف الأدلة ومقارنتها ببعضها لكشف غموض الجرائم المختلفة خاصة جرائم الاعتداء على النفس[2].

ثانيًا: الفروع التطبيقية :

1- علم النفس الحربى Military Psychology:

ويعنى بتطبيق مبادئ علم النفس الاجتماعى فى الجيوش لزيادة كفاءة القوات المتحاربة، ويمكن الاستفادة منه في رفع الروح المعنوية للمجندين في معسكرات الأمن المركزي وقوات الأمن من أجل الارتقاء بمستوى التدريب وشحذ الهمم أثناء عمليات الشرطة المختلفة.

2- علم النفس التربوى Educational Psychology:

ويهتم بدراسة المبادئ والشروط الأساسية لعملية التعلم والخصائص المختلفة لمراحل النمو ويبحث فى نفسية الفرد أثناء تربيته وتعليمه فى المراحل المختلفة.

3- علم النفس الجنائى Criminal Psychology:

ويبحث فى سلوك المجرمين ويقوم بتحليله وتفسيره وبيان اصله كما يبحث فى شخصية المجرم وطبيعته البشرية ودوافع أقدامه على الجريمة وسماته المختلفة ووسائل معالجته وإصلاحه، ولاشك في أن ذلك العلم يعتبر من العلوم الأساسية لضباط البحث الجنائي وكذا الضباط العاملين في مجال السجون والرعاية اللاحقة

1- محمد شفيق، الإنسان والمجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، 2006، ص ص158-160.

2- عبد الرحمن محمد عسيوي، علم النفس الفسيولوجي، دراسة في تفسير السلوك الإنساني، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999م، ص7.

للمفرج عنهم حتى يكونوا على دراية تامة بالأفراد الذين يتعاملون معهم بما يحقق لهم السيطرة الكاملة على جنوحهم ويساعدهم في إعادتهم إلى حظيرة المجتمع[1].

4- علم النفس السياسي Political Psychology:

فرع من علم النفس يهتم بتطبيق مبادئ علم النفس وأسسه ومقولاته ونظرياته ومناهجه في البحث وطرقه: لدراسة المشكلات السياسية والقضايا المختلفة بين الدولة (أو الدول) وغيرها، للوصول إلى أفضل الحلول وأنجحها وأفيدها. فهو يهتم – على سبيل المثال – بدراسة أفضل سبل تحقيق السلام بين الأعداء، أو نشر السلام ومقاومة الحروب ومنع التورط فيها، وسيكولوجية التفاوض وأفضل أساليب الحوار بين الأطراف المتصارعة، وأنسب السبل لإقناع الخصم بوجهة النظر، ووسائل كسب الرأي العام الداخلي والدولي بعدالة قضايانا السياسية، وكيفية تغيير اتجاهات الخصم أو الرأي العام لزحزحته عن موقفه إلى الموقف الذي ندعو له أو نطالب به، بحيث يصبح مقتنعًا بعدالة قضيتنا، إن علم النفس السياسي هو – باختصار – استغلال الأسس النفسية لدراسة وفهم وعلاج الظواهر والقضايا السياسية على نحو ما نعترف بها ونحددها[2].

ودراسة ذلك العلم تفيد كثيرًا ضباط الشرطة العاملين في مجال أمن الدولة وكذلك الضباط المبعوثين في مأموريات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، وضباط الإدارة العامة للإعلام والعلاقات.

5- علم النفس الفردى Differential Psychology:

ويبحث فيما بين الأفراد عن فروق فى القدرات والاتجاهات والاستعدادات العقلية وأسباب هذه الفروق وآثارها على السلوك الإنساني وتأثير كل من الوراثة والبيئة فيها، ودراسة هذا العلم تفيد كثيرًا في عمليات الاختيار للوظائف المختلفة في جهاز الشرطة بداية من اختيار طالب كلية الشرطة وانتهاءً باختيار مدير إدارة عامة أو مصلحة أو مديرية أمن.

6- علم نفس الطفل Child Psychology:

ويعنى بدراسة الطفل والمراحل المختلفة التى تمر بها عملية تنشئته والعوامل التى تؤثر فيها والخصائص التى تميز كل مرحلة.

1- محمد شفيق، علم النفس الجنائي، القاهرة، مطبعة كلية الشرطة، 2000م، ص35.

2- لمزيد من التفصيل راجع:

Taha, Farag A., Does Mankind Really Searsh for Peace? A Psychological View, A Paper Read in 8 The International Congerss of Cross-Cultural Psychology, Istanbul, 1986.

7- علم النفس الحيوانى Animal Psychology:

ويهتم بدراسة سلوك الحيوان فى ظروف مختلفة من حيث قدراته وادراكه ودوافعه وذكائه...الخ.

8- علم النفس الشواذ Abnormal Psychology:

ويهتم بدراسة سلوك الشواذ المنحرفين وضعاف العقول، وكذلك النوابغ الذين تعلوا إمكاناتهم العقلية فى مستواها علوا كبير عن عقليات العادين وأيضا المجانين وهم الذين اختلت عندهم بعض الوظائف العقلية ويبحث عن انسب وسائل العلاج[1].

9- علم نفس الإكلينيكي Clinical Psychology:

ويقوم بتشخيص وعلاج الاضطرابات النفسية البسيطة وبعض الأمراض النفسية، كما يقوم بملاحظة وتحليل وتقدير ما لدى المريض من ذكاء وقدرات عقلية وسمات خلقية.

10- علم النفس التجارى Commercial Psychology:

ويقوم بدراسة دوافع المستهلكين واتجاهاتهم وميولهم وتحليل سلوكهم أثناء عملية المفاضلة والاختيار بين السلع المختلفة بغية التنبؤ به، كما يقوم بدراسة أنجح وسائل الإقناع والأغراء والتأثير على المستهلكين، ودراسة ذلك العلم تفيد في التعرف على أنجح وسائل الدعاية واكتساب ثقة الرأي العام نحو قرار ما سوف يتخذ لذلك فدراسته ذات أهمية كبيرة للضباط العاملين في مجال الإعلام والعلاقات سواء في الإدارة العامة أو في المجالات الشرطية المختلفة.

11- علم النفس الإرشادي Counseling Psychology:

فرع تطبيقي من علم النفس خصصت له جمعية علم النفس الأمريكية قسمها السابع عشر، ويهتم بتشخيص وعلاج المشكلات والاضطرابات السلوكية السطحية والتي ليست ذات جذور ضاربة في أعماق الشخصية بحيث لا يجدى معها إلا العلاج النفسي. فالإرشاد النفسي هو علاج نفسي سطحي لمشكلات السلوك والحياة اليومية وكأنه إرشاد وتوجيه للفرد حتى يسوس مشاكله ويتعامل معها بحكمة وكياسة.

ومن هنا فالإرشاد النفسي – في أساسه – عملية مساندة للفرد وتوجيهه لاتباع أفضل الأساليب لعلاج مشكلاته مع مساعدته على التبصر بها وبعواملها وديناامياتها

1- شيلدون كاشدان، علم نفس الشواذ، ترجمة: أحمد عبد العزيز سلامة، ومراجعة: محمد عثمان نجاتي، الكويت، دار القلم، 1977م. ص28.

حتى يصبح أكثر فهمًا لها، وبالتالي تحكمًا فيها وسيطرة عليها. فإذا ما فشل الإرشاد النفسي في علاج الفرد، كان عليه أن يتحول إلى إخصائي في العلاج النفسي يتناول حالته بمستوى أعمق من التشخيص والعلاج؛ أي وجب عليه أن يتحول إلى إخصائي نفسي إكلينيكي يتابع علاجه[1].

على أن الإرشاد النفسي لا تقتصر مهمته على علاج المشكلات السلوكية فقط، بل إنه يهتم - أيضًا - بمساعدة الفرد على اكتشاف قدراته ومواهبه ونقاط القوة والضعف فيه حتى يستفيد من كل ذلك في التعرف على نوع الدراسة أو المهنة التي يتفوق فيها ويتوافق معها، ويحقق فيها ذاته وطموحاته بنجاح واقتدار.

إن لهذا العلم أهميته في اكتشاف وعلاج الضغوط النفسية التي تقع على الضابط من جراء المشكلات اليومية التي يواجهها أثناء قيامه بعمله وتؤثر على أداءه الوظيفي وحياته الخاصة، فإخصائي الإرشاد النفسي يساعد الضابط على التكييف مع ضغوط العمل اليومية، ومستجداته الطارئة ويمكنه كذلك من اكتشاف قدراته ومواهبه التي قد تمكنه من التغلب على تلك الضغوط وإحداث التوافق النفسي بينه وبين عمله.

(12) علم النفس البيئي Environmental Psychology:

فرع تطبيقي من علم النفس يركز على دراسة مدى تأثير مختلف الظروف الطبيعية والبيئية التي تحيط بالإنسان على صحته النفسية، وأجهزته العقلية والعصبية، وحالته الانفعالية، وكفايته الإنتاجية، ومختلف أنشطته الحياتية؛ وذلك لفهمها ومعرفتها، واكتشاف أفضل الأساليب لعلاج آثارها السلبية، ومقاومة تأثيراتها الضارة، وحماية الإنسان من أخطارها. مع تطبيق (أو النصح بتطبيق) أنجح الوسائل وأفضل الإجراءات لتقليل أخطار البيئة النفسية، ومقاومة آثارها السلبية، وعلاج ما قد يصيب الأفراد والمجتمعات والإنتاج من أضرارها الخطيرة.

ونظرًا لأهمية هذا الفرع من علم النفس، فقد أفردت له جمعية علم النفس الأمريكية قسمًا خاصًا[2].

1- ميشيل أرجايل، علم النفس ومشكلات الحياة الاجتماعية، ترجمة: عبد الستار إبراهيم، الكويت، دار القلم، ط2، 1987م، ص ص 36-38.

2- **Godenson, R., Longman Dicitionary of Psychology and Psychiatry, Longman, 1984, P.261.**

ودراسة هذا العلم قد تفيد في التعرف على تأثير الظروف الطبيعية والمناخية والجغرافية على نفسية الضابط، وعلى أداءه الأمني خاصة وأنه يعمل على مدار اليوم، وتحت مختلف الظروف المناخية، كما أنه يعمل في مختلف المناطق الجغرافية سواءً الصحراوية أو الزراعية أو الساحلية، فهل من تأثير للمناخ في تلك المناطق الجغرافية على نفسية الضابط وبالتالي على أداءه، وما هي السبل الكفيلة لعلاج تلك التأثيرات وتهيئة البيئة الطبيعية والجغرافية للعمل الأمني وذلك لتحقيق أعلى معدلات الأداء.

13- علم النفس الصناعى والتنظيمى Industrial and Organizational Psychology:

ويعنى بتطبيق مبادئ علم النفس فى ميدان الصناعة لزيادة الكفاية الإنتاجية للعامل، وهو يستخدم الاختبارات النفسية لاختيار اصلح العمال وضعهم فى المهن المناسبة لقدراتهم العقلية والنفسية، كما يبحث فى الظروف المحيطة بالعامل وأثرها على الإنتاج كالضوضاء والألوان والتهوية...الخ، كذلك يبحث فى أسباب التعب والملل وتعدد الحوادث والغياب، فهو يهتم بدراسة الإنسان فى العمل ويهدف لراحة العامل وزيادة الإنتاج فى آن واحد وذلك عن طريق مجموعة من الخطوات الهامة، وبتطبيق هذه الخطوات في مجال العمل الأمني يمكننا الاستفادة من تطبيقات هذا العلم في المجالات الآتية:

1- الاختيار النفسى للضابط:

وذلك بانتقاء افضل العناصر وأنسبهم للقيام بأعباء العمل الأمني.

2- التوجية المهنى للضابط:

وذلك طبقا لسماته وقدراته وما ينسابها من عمل في أحد المجالات الشرطية المختلفة[1].

3- التدريب المهنى للضابط:

لتنمية سماته وقدراته وخصائصه النفسية ودعمها بصورة دورية.

4- التأهيل المهنى للضابط:

وذلك بإعادة توزيع الضابط الذى أصيب بعاهة أو عجز ما أثناء العمل لعمل آخر يناسب قدراته بعد الإصابة مع عمل الإرشاد النفسي له ليتقبل عمله الجديد ويتوافق نفسيا معه.

1- عبد الرحمن محمد عسيوي، علم النفس والإنتاج، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000م، ص41.

5- دراسة ظروف العمل الطبيعية:

وتشمل دراسة البيئة الطبيعية المحيطة بالضابط كالضوضاء والحرارة والألوان والتهوية...الخ وأثرها النفسى عليه.

6- الهندسة البشرية:

وهى تعنى تصميم الآلات والمعدات والأجهزة التى يستخدمها الضابط بما يناسب سماته النفسية بحيث يقبل عليها ويؤدى عمله بها بيسر وسهولة[1].

7- الإعلام الأمني:

إن الدور الذي يقوم به الإعلام الأمني لحث المواطنين على التعاون مع أجهزة الأمن المختلفة لمكافحة الجريمة بكافة صورها وأشكالها، وكذلك حشد الرأي العام للتصدي لكافة مظاهر الانحرافات التي تخرج على قيم ومبادئ المجتمع لذو أثر كبير على الجهد المبذول من الضابط وإحساسه بمشاركة المجتمع له على أداء رسالته وتخفيف العبء الواقع عليه[2].

8- الإرشاد النفسى:

ويقوم به مجموعة من الأخصائيين النفسيين المهرة الذين يتولون مناقشة الضابط فى مشاكله أثناء العمل للوصول معه لحلول مرضية[3].

9- علاقة الضابط بزملائه ورؤسائه فى العمل:

ان روح المودة والتفاهم عندما تسود بيئة العمل فيما بين الضباط بعضهم البعض من ناحية وبينهم وبين رؤسائهم من ناحية اخرى، لا شك فى ان لها مردودها الإيجابي والفعال على راحة الضابط النفسية وأداءه الأمني، وقدرته على بذل المزيد من العطاء.

فالقائد الناجح هو الذى يقود مرؤسيه واضعا نصب عينيه تحقيق أهداف وحدته ورفع كفاءتها والحفاظ على الروح المعنوية لأفرادها وتدعيم التعاون وروح الفريق بينهم، وترتكز القيادة على عنصرين أساسين، اما العنصر الأول فيتمثل فى الصفات الشخصية اللازمة للقائد وهى صفات يولد معظمها مع الفرد منذ الصغر

1- عبد الرحمن محمد عسيوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سابق، ص322.

2- شادن إبراهيم نصير، الاستراتيجية المقترحة لتوضيح الصورة الذهنية لجهاز الشرطة لدى الرأي العام، مجلة الأمن العام، العدد 190، يوليو 2005، ص ص 42-45.

3- فرج عبد القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ط7، 1999م، ص169.

باعتبارها صفات موروثة وصفات شخصية ذاتية، وبعضها الآخر يكون صفات مكتسبة يكتسبها الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية وينميها بتفاعله مع البيئة المحيطة به على مر الايام[1].

واما العنصر الثانى من عناصر القيادة فيتمثل فى تلك المبادئ التى تعد بمثابة قواعد يجب ان يتبعها القائد حتى يحقق النجاح المنشود[2].

1- لمزيد من التفصيل عن سمات وخصائص القائد الناجح وأساليب القيادة الناجحة ومبادئها راجع :

- محمد شفيق، مبادئ السلوك الإداري والتنظيمي، المنصورة، الدقهلية للطباعة والنشر، 2002، ص ص121-125.
- محمود فتحى عكاشة ومحمد شفيق زكى، مدخل الى علم النفس الاجتماعي، القاهرة، بل برنت للطباعة والتصوير، 1997، ص310 وما بعدها.

2- لمزيد من التفصيل عن أنماط القيادة ونظرياتها راجع:

- محمد شفيق، الإنسان والمجتمع، مرجع سابق، ص ص272-276.
- محمد شفيق، السلوك الاجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث،2001، ص ص 97-101.

المبحث الثاني
نظريات الشخصية

أننا حين نصف الضباط فى الحياة اليومية فأننا إما أن نـنمطهم او نسرد سـماتهم، وفى كلتا الحـالتين نحـاول أن نحـدد الخصـائص أو الاسـتعدادات التـى تبـدو مسـتقرة ومستمرة، ولقد أكد وليم شلدون الطبيـب وعـالم الـنفس الأمـريكي (1898-1977) أن الناس ذوى الأنماط الجسمية المعينة يميلون أن يكونوا أنماطاً معينة من الشخصية[1].

أولاً: نظرية الأنماط الجسمية لوليم شلدون:

لقد فسر وليم شلدون نظريته عن الأنماط الجسـمية وارتبـاط كـل نمـط جسـمي بنوع معين من الشخصية بان البشر لديهم خصائص جسـمية وراثيـة تحـدد الأنشـطة التى يميلون للتفوق فيهـا ويجـدون فيهـا المسرة، وبالتـالي فأننـا يمكننـا اختيـار الـنمط الجسدي المثالي للالتحاق بكلية الشرطة، ونتنبأ له بالنجاح المستقبلي في عمله كضـابط شرطة.

لذلك فإنه إذا كان للطالب المتقدم بالالتحاق بكلية الشرطة عضلات قوية ونامية بطريقة جيدة فمن المحتمل أن يكون قادرًا على المشاركة فى الألعاب الرياضية بكفاءة عالية والتمتع بها، وكذلك العمل مستقبلاً عند التخرج من الكليـة في مجـال التـدريب وعمليات الشرطة الميدانيـة، كـما تشـكل الصـفات الجسـمية توقعـات الآخـرين أيضـا والمفروض فى الممتلئين مثلا انهم مرحون ومعتدلو المـزاج، وكـما ان التوقعـات تـؤثر فى السلوك، فان الضباط يلعبون غالبا الأدوار التى يتوقعها الآخرون منهم.

ولقد قسم شلدون الناس إلى ثلاثة أنماط جسدية هى:

1- النمط الجسمى النحيف:

وهو طويل ورفيع ومرن ومزاجه الشـخصى مكبـوت ومقيـد وواع بذاتـه ومتـوتر دائمًا ومتخوف من المستقبل.

2- النمط العضلى الرياضى:

وهو صلب ومستطيل وقوى ورياضى وله عضلات نامية جـداً ومزاجـه الشـخصى متعالى وعدوانى ونشيط ومباشر وشجاع ومتسلط.

1- ليندا دافيدوف، موسوعة علـم الـنفس، الجـزء الخـامس (الشخصـية الدافعيـة والانفعـالات)، ترجمة د./ سيد الطواب ود./ محمـود عمـر ومراجعـة د./ فـؤاد ابـو حطـب، القـاهرة، الـدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط1، 2000م، ص190.

3- النمط الجسمى الحشوى البدين:

وهو ناعم ومستدير وله زيادة فى النمـو فى الأمعـاء الهضـمية ومزاجـه الشـخصى مرح واجتماعي وشره للطعام ومعتدل المزاج.

وقد حاول شلدون من خلال هذا التقسيم التنبؤ بسلوك الأفراد المتوقع مـنهم فى المواقف المختلفة من خلال الصفات الجسمية الخاصة بهم والتى هى خصائص وراثية بالدرجة الأولى، لذلك تعرضت نظرية النمط لـوليم شـلدون لـبعض اوجـه النقـد عـلى أساس أنها تعتمد اكثر على المحددات الوراثية وتنكر المؤثرات البيئية وتتجاهـل النمـو والتغير[1].

ثانيًا: نظرية السمات لريموند كاتل:

تقوم النظرة الاستعدادية في فهم النفس الإنسانية عـلى أسـاس إن تـوافر سـمات نفسية معينة لدى الفرد يعد بمثابة استعداد كامن بداخله، يمكننا من التنبوء بسـلوكه في المواقف المختلفة.

ولقد أدرك عالم النفس ريموند كاتل المولود عام 1905 وصاحب نظريـة السـمات فى فهم النفس الإنسانية هذا القصور فى نظريـة الـنمط لـوليم شـلدون، لـذلك بـدأ فى الثلاثينيات من القرن المـاضى فى تحديـد وقيـاس السـمات الأساسـية للشخصـية، ولقـد جمع هو وزملاؤه فى البداية حـوالى ثمانيـة آلاف كلمـة إنجليزيـة تسـتخدم فى وصـف الناس، وبعد حذف التعبيرات النادرة والمتداخلة أمكن تخفيض هذا العـدد إلى حـوالى مائتى مفردة.

ولقد طلب فريق البحث برئاسـة كاتـل مـن مجموعـات مختلفـة مـن النـاس أن يسـتخدموا هـذه الكلـمات فى وصـف أنفسـهم وأصـدقائهم، ثـم حللـت التعبـيرات المستخدمة بالأسلوب الرياضى المعروف بالتحليل العاملى، وقد ربطت الألفـاظ بعضـها مع بعض كما اذا كانت هناك كلمات تدل على سمات تحدث بصفة عامة معا.

وقد أمكن تحديد ست عشرة مجموعة وضـعت لهـا عنـاوين بـالحروف أولا ثـم أعطيت لها أسـماء سـمات فـيما بعـد. وقـد أيـدت معلومـات الاختبـارات الموضـوعية وكـذلك تقـديرات سـلوك الحيـاة الواقعيـة ان هـذه السـمات تمثـل أبعـاداً أساسـية للشخصية، وتعرف هذه الخصائص الست عشرة بالسمات المصدرية ويبدو أنهـا تتـأثر بالموهبة الطبيعية ومستقرة نسبياً طوال الحياة[2].

1- ليندا دافيدوف، مرجع سابق، ص191.

2- أحمد محمد عبد الخالق، الأبعاد الأساسية للشخصية، الإسكندرية، دار المعـارف، ط2، 1993م، ص143.

وتعتبر السمات المصدرية مصدراً لكثير من الصفات السطحية أو السمات الظاهرية، فالسمة المصدرية التى تتحدد عند إحدى النهايات بالسيطرة وعند الطرف الآخر بالخضوع تعد مسئولة على سبيل المثال عن السمتين الظاهرتين الثقة بالنفس والتباهى.

ويعتقد ريموند كاتل صاحب نظرية السمات Traits Theory ان نظريته سوف تساعد السيكولوجيين فى التنبؤ بما سيفعله شخص معين فى موقف معين، وقد أكد كاتل أن الطرق الرياضية سوف تجعل دراسة الشخصية يوماً ما علماً دقيقاً، كما ان السمات لا تساعد فقط فى وصف عضو فى جماعة ولكنها تساعد أيضا فى تفسير السلوك والتنبؤ به، وبالتالي فإن نظرية السمات قد تمكننا من التنبؤ بالسلوك المتوقع من الضابط في المواقف العملية المختلفة التي يتعرض لها، وبالتالي اختيار العمل المناسب له.

وانه من الأهمية للأفراد الذين يعيشون معا كالأزواج أو زملاء العمل أن يكونوا متشابهين فى ثلاث سمات مصدرية هم:

1- "متحفظ – منطلق".
2- "موضع ثقة – مشبوه".
3- "معتمد على الجماعة – مكتفى بذاته".

وقد يكون لذلك أهميته عند اختيار جماعات العمل من الضباط، كالضباط الذين يعملون معًا في فرق البحث الجنائي المختلفة، مأموريات عمليات الشرطة الميدانية... الخ.

وتساعد نظرية السمات بدرجة كبيرة جدا الشركات والهيئات على اختيار العاملين المناسبين نفسيا لمتطلبات العمل، وبالمثل فأنه يمكن الأستفادة منها عند اختيار طالبة كلية الشرطة، فهي سوف تساعد فريق العمل السيكولوجي الذي يتولى اختيار الطالبة على انتقاء أفضل العناصر المناسبة لمتطلبات العمل الأمني، ولقد طور كاتل ومساعدوه العديد من الاستبيانات واستفتاءات التقرير الذاتى التى تستخدم لتمييز شخصيات الأفراد والجماعات[1].

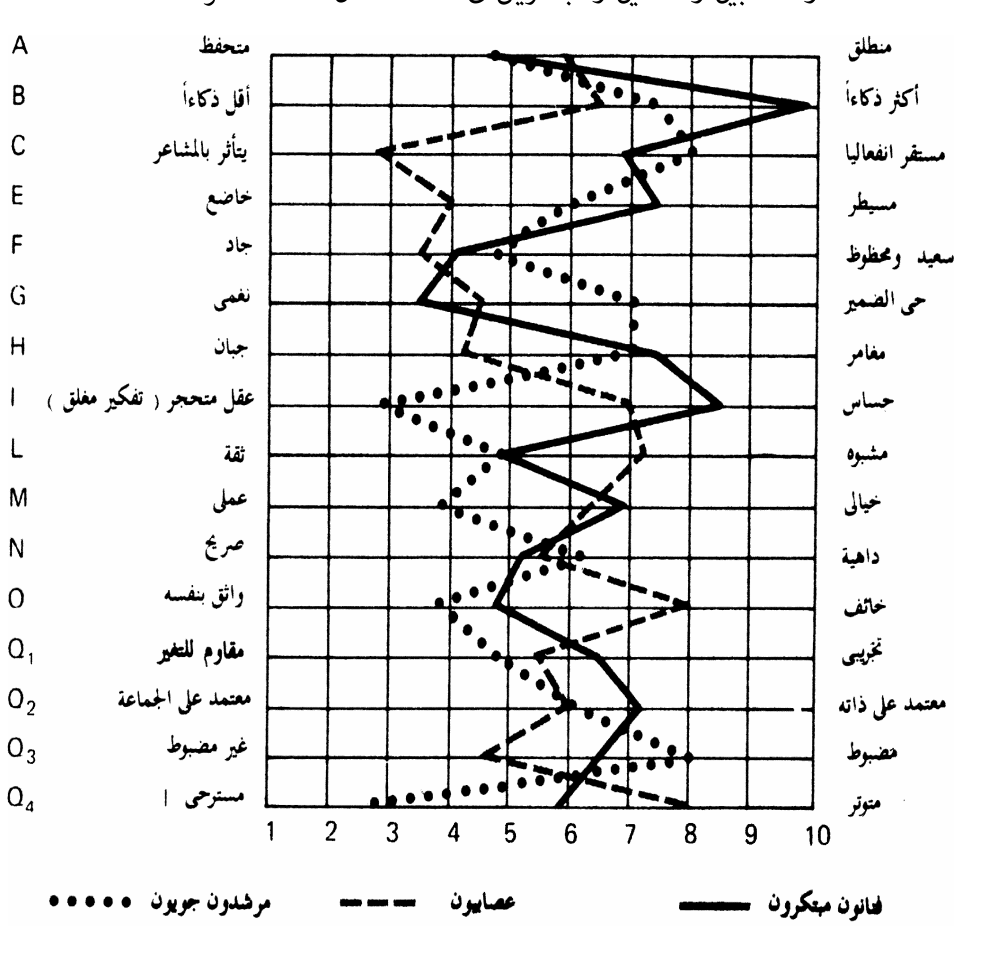
وفيما يلى كمثال بيان بالسمات المصدرية الستة عشر عند ريموند كاتل فى شكل بيانى:

1- عبد الحليم محمود السيد وآخرون، علم النفس العام، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر، 1990، ص516.

شكل رقم (2)

متوسط الدرجات التى حصل عليها مجموعة من المرشدين الجويين

والعصابين والفنانين والمبتكرين فى سمات كاتل الست عشر[1]



يوضح الشكل البياني السابق النهايات الطرفية للسمات المصدرية وما بينها من سمات ظاهرية متدرجة فى اتجاه كل سمة مصدرية. بحيث يمكننا ان نضع ما نشاء من سمات وبالمعانى التى نقصدها ما بين كل سمتين مصدريتين.

وعليه فإننا إذا أردنا مثلاً أن نحكم على سمة الاجتماعية عند أحد الضباط فأننا هنا عند سمتين مصدريتين طرفى نقيض هما الإنطلاق والانعزال، فإذا كان

1- ليندا دافيدوف، مرجع سابق، ص194.

الضابط شديد فى سمة الإجتماعية وبدرجة عالية جداً نعطيه عشر درجات ونصفه بأنه منطلق واذا كان فى درجة أقل بحيث يمكن ان نعطيه ثمانية درجات فى سمة الإجتماعية نطلق عليه أنه إجتماعى منبسط، وإذا كان فى المنتصف بحيث يمكن أن نعطيه خمس درجات نطلق عليه معتدل يمكن معاشرته والدخول معه فى علاقات اجتماعية متزنة[1].

أما إذا إنخفضت الدرجة التى يمكن أن نعطيها للضابط إلى ثلاث درجات مثلاً فهنا يمكننا أن نصف هذا الضابط بأنه متحفظ وخجول أما إذا انخفضت الدرجة لأكثر من ذلك بأن كانت واحد مثلا أو صفر فهنا يمكن أن نقول أن هذا الضابط منطوى ومنعزل وان هذه هى سمته الاجتماعية وهكذا فى بقية السمات.

بحيث يمكننا أن نحدد السمات النفسية لكل ضابط تجاه المواقف اليومية المختلفة التي يتعرض لها وبالدرجة المناسبة التى يستحقها وتنطبق عليه وما لذلك من نتائج غاية فى الأهمية خاصة فى مجال العمل واختيار الضباط للوظائف والأعمال التى تناسبهم، وبما يعود بالخير الوفير على المؤسسة الأمنية والضابط فى آن واحد.

ويرى علماء سيكولوجية السمات أن تغيير السمة الشخصية صعب جداً ان لم يكن مستحيلا، لذلك فهم يرون أن اختيار العمل المناسب للضابط أفضل بكثير من العلاج النفسى له فيما بعد لمحاولة تغيير سلوكه ليتوافق مع العمل، الذى يوجد فيه أو الموقف الذى يواجهه من خلال ذلك العمل.

فلو أن ضابطًا تبين لنا وجود سمة العدوان لديه فربما يكون من الأفضل أبعاده عن المواقف المثيرة للعدوان عنده بدلاً من محاولة تغيير سلوكه، وما لذلك من أثره في تفعيل دور الشرطة في مجال حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية[2].

وفيما يلي بيان تفصيلي لمعانى السمات المصدرية الستة عشر لريموند كاتل:

1- منطلق (A) وتعنى الاجتماعية العالية لدى الفرد وعلى القطب الآخر نجد المنطوى وهو المنعزل المحافظ الحذر.
2- الأكثر ذكاءً (B) والمقصود هنا المفكر والمثقف والمثابر وليس المقصود الذكاء كقدرة عقلية وعلى القطب الآخر منخفض الذكاء.

1- حسن محمد خير الدين، العلوم السلوكية، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1984م، ص14.
2- محمد قاسم عبد اللـه، مرجع سابق، ص192.

3- المتزن انفعاليا (C) المتحرر من الأعراض العصابية والهادئ وعلى الطرف الآخر المضطرب انفعاليا والمتوهم للمرض والقلق.

4- المسيطر (E) وهو حب السيادة والتنافس والزعامة فى مقابل الخاضع المطيع المسالم.

5- المرح (F) وهو المبتهج المسرور السريع فى الحركة ذو الدعابة فى مقابل المكتئب وهو المتشائم المنعزل العابس.

6- حى الضمير (G) وهو المتحمل للمسئولية المثابر وفى مقابله ضعف الأخلاق وعدم المثابرة.

7- المغامر (H) وهو الجرئ المقدام وله ميل قوى للجنس الآخر وهو ودود وصريح واثق من نفسه فى مقابل الجبان والخجول.

8- الحساس (I) وهو الخيالى الذى يحب الجمال والاتكالية الأنثوية والنزعات الهستيرية فى مقابل الصلابة والواقعية والاكتفاء الذاتى.

9- المشبوه (L) وهو الشكاك المرتاب من الناس دائما فى مقابل الواثق فيهم والمندمج معهم

10- الخيالى (M) وهو غير الجدي والمتوهم ذو الأفق الضيق فى مقابل العلمى الواقعى المستقل.

11- الداهية (N) وهو الفطن المتبصر بالأمور ذو الكياسة فى مقابل الساذج.

12- الخائف (O) وهو الشاعر دائما بالذنب المتخوف من الناس فى مقابل الواثق بنفسه والمكتفى بذاته.

13- التجريبى (Q1) وهو الساعى دائما الى التغيير ومعرفة الجديد فى مقابل المحافظ.

14- المعتمد على ذاته (Q2) وهو الذى يقرر أموره بنفسه فى مقابل الاتكالى الخاضع للقيم والمعايير السائدة.

15- مضبوط (Q3) وهو القادر على ضبط النفس وتقبل المعايير الخلقية للجماعة فى مقابل التسيب والخروج على الأخلاق والمعايير العامة للجماعة.

16- المتوتر (Q4) وهو القلق وسريع الاستثارة فى مقابل الهادئ مستقر الوجدان[1].

1- **Cattall, R. B., Personality and Motivation Structure and Measurement, World Book Company, New York, 1957, PP.895-900.**

ألا انه وان كانت نظرية السمات لريموند كاتل قد أضافت كثيراً فى مجال فهم الشخصية الإنسانية وإمكانية التنبؤ بسلوكيات الأفراد فى المواقف المختلفة مما كان له الفضل الكبير فى اختيار الافراد للعمل المناسب لهم ومما شكل إضافة كبيرة لعلم النفس التطبيقى فى مجال العمل.

الا ان سمات كاتل الستة عشر بها تداخل كبير وازدواج يمكن اختزاله، وانه بمجرد النظرة السطحية لهذه السمات نجد ان بها تكراراً ملحوظاً فى المعانى وان ألفاظها غير محددة المعانى مما يحدو بنا ان نضع ألفاظا تحمل معانى معينة لسمات بعينها خاصة تلك المتطلبة فى عمل ضابط الشرطة حتى يستطيع القارئ ان يدرك المعنى المقصود بمجرد قرائته للفظ.

وتذكر كتب علم النفس بصفة عامة وكتب علم النفس الصناعى والتنظيمى بصفة خاصة العديد من الألفاظ لسمات نفسية تحمل معان عده، وربما كان هناك أكثر من لفظ يحمل نفس المعنى مما أحدث الكثير من الخلط وعدم الدقة فى تحديد المقصود نفسيا من ألفاظ هذه السمات، فعلى سبيل المثال نجد ان الثبات الانفعالى والاتزان الانفعالى وضبط النفس وضغط الدوافع كلها تحمل معنى واحد، كما ان الاعتماد على النفس وتحمل المسئولية والثقة بالنفس والذكورة والمثابرة والاكتفاء الذاتى كلها بمعنى واحد أيضا، لذلك نجد انه من الضرورى والمفيد ان نحدد مجموعة من الألفاظ لسمات نفسية معينة ونحدد معناها على وجه دقيق خاصة تلك السمات الهامة والمتطلبة لعمل ضابط الشرطة.

وفيما يلى بيان بتلك السمات:

1- الذكاء الاجتماعي:

مفهوم يقع بين قدرات الفرد العقلية (الذكاء العام بصفة خاصة) وبين سماته النفسية والانفعالية وان كان اقرب إلى السمات النفسية منه إلى القدرة العقلية أو الذكاء بصفة خاصة، ويقصد به مهارة الفرد فى إنشاء علاقات متبادلة مع الآخرين والتعامل المريح والناجح معهم أياً كانت شخصياتهم بحيث يؤدى هذا إلى تحقيق مطالبه وإشباع رغباته من خلال تلك العلاقات الاجتماعية[1].

لذلك فاختبارات الذكاء الاجتماعي تقيس عادة المعلومات والمهارات التي تتطلبها المواقف الاجتماعية المختلفة[2].

1- فؤاد أبو حطب، القدرات العقلية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1983، ص408.
2- لويس كامل مليكه، علم النفس الإكلينيكي، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1977م، ص336.

وهناك اختلاف بين مفهوم الذكاء الاجتماعـي كسـمة نفسـية وبـين الـذكاء العـام كقدرة عقلية، وبالتالى فإننا كثيراً ما نجد أفراداً مرتفعى الذكاء العقلى وفى نفس الوقت منخفضين أو ضعافاً فى ذكائهم الاجتماعى، كما يمكن ان نجد بالمقابل أفـراداً مـنخفضى الذكاء العقلى ومرتفعين فى ذكـائهم الاجتماعـى، ويشـير دريفـر في قاموسـه عـن علـم النفس أن الذكاء الاجتماعي مرادف تقريبًا للباقة Tact[1].

2- الانضباط:

وهو سمة نفسية تحمل فى طياتها كل ما يشـير إلى الالتـزام والنظـام والضـبط فى جميع نواحى الحياة، فهو فى مجال العمل يعنى الالتزام بالتعليمات والـنظم المعمـول بها وتنفيذ القوانين واللوائح دون حاجة الى رقابة من رئيس[2].

وفى مجال العلاقات الاجتماعية يعنى ضبط النفس بمـا يحيويـه مـن قـدرة الفـرد على السيطرة على أعصابه وانفعالاته ورغباتـه مـع الاحتفـاظ بهدوئـه وعـدم قابليتـه للاستثارة من الآخرين رغم الاستفزازات التى قد تقع منهم حياله.

وفى مجال الحياة الخاصة يعنى تقبل المعايير الاجتماعيـة بوجـه عـام حيـث انهـا هى التى تحدد ما هو صواب وما هو خطأ وما هو جائز وما هو غير جائز، وما يجـب ان يكون وما لا يجب ان يكون حتى يكون الفرد مقبولاً من الجماعة ملتزمـاً بسـلوكها ومسايراً لقواعدها ومتجنباً لرفضها[3].

3- المثابرة وتحمل المسئولية:

وتعني الاستمرار فى العمل تحت مختلف الظروف وفى مختلـف الأوقـات ورغبـة الفرد وقدرته على أن يحمل على عاتقه مهمة إنجاز واجبات معينة وان يفى بهـا عـلى وجه مرض دون تردد أو هروب من ذلك[4].

والفرد عندما يكون لديه إحساس بالقدرة على تحمل المسـئولية فإنـه يحـرص على إتقان ما يسند إليه من أعمال، بما يجعله يشعر بالرضا عن نفسه، ويجلـب لـه

1- لمزيد من التفصيل راجع:

- Drever, J., Op. Cit., P.273.

- فرج عبد القادر طه، أصول علم النفس الحديث، مرجع سابق، ص278.

2- بدر محمد الأنصاري، مقاييس الشخصية، القاهرة، دار الكتاب الحديث، 2002، ص536.

3- محمد شفيق، السلوك الاجتماعى، مرجع سابق، ص177.

4- لمزيد من التفصيل راجع:

- فرج عبد القادر طه، تأملات في طـرأ عـلى الشخصـية المصريـة مـن سـلبيات، مجلـة دراسـات نفسية، العدد2، إبريل 1994م، ص178.

- فاروق إبراهيم أبوعوف، دراسة مقارنة لـبعض سـمات الشخصـية بـين القـادة والغـير القـادة، القاهرة، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، المجلد 4، 1985، ص243.

رضا الآخرين، كما أن إحساس الفرد بالمسئولية يمكنه من حسن الاختيار والتصرف السليم في المواقف المختلفة والذي يجلب له الشعور بالراحة والاطمئنان[1].

4- النشاط العام والحيوية:

ويقصد به النشاط والحيوية وسرعة الحركة والعمل والانتاج، ولاشك أن تلك السمة تعتبر من السمات الأساسية للنجاح والتميز في أي عمل من الأعمال، فالإنجاز وسرعة الحركة والإنتاج من أهم مقومات النجاح والتفوق في جميع الأعمال[2].

5- السيطرة:

وهى تشير الى صفات القائد وتتضمن الميل والقدرة على المبادأة وإقناع الآخرين وقيادتهم نحو أهداف معينة، وهناك علاقة بين زمن اتخاذ القرار من القائد وسمات شخصية فهناك علاقة سلبية بين زمن اتخاذ القرار وسمة السيطرة والثقة بالنفس وعلاقة إيجابية بين زمن اتخاذ القرار والميل العصابى للفرد وهو قابليته لبواعث القلق وعدم الثبات الوجدانى[3].

6- الاتزان الانفعالى:

وهو القدرة على الاحتفاظ بالهدوء فى مختلف الظروف والبعد عن القلق والتوتر العصبى والخلو من مظاهر الانحرافات والاضطرابات والأمراض النفسية الواضحة، ومن أهم سمات الشخصية القيادية[4].

7- الموضوعية:

الحكم على الأمور والأشخاص والتعامل معهم على أساس طبيعتهم الفعلية وخصائصهم الواقعية دون تحيز أو تعصب من اى نوع[5].

1- عبد السلام عبد الغفار، في طبيعة الإنسان، القاهرة، دار النهضة العربية، 1973، ص43.

2- محمد محمود نجيب، الأنماط الإدارية وسيكولوجية الشخصية، رسالة دكتوراه في علم النفس، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1996، ص124.

3- يوسف عز الدين صبرى، سيكولوجية اتخاذ القرار وعلاقته بسمات الشخصية، رسالة ماجستير فى الآداب، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 1967، ص163.

4- عبد المنعم جابر حامد، قياس الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين في العراق وتشخيصها "قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي"، إشراف: فرج عبد القادر طه، القاهرة، دار المعارف، 1994م، ص503.

5- لمزيد من التفصيل عن سمة الموضوعية راجع:

- هاني الجزار، في أسباب التعصب، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ط1، 2005، ص19.

- **Franzoi, S. L., Social Psychology, Brown & Benchmark Publishers, 1996, P.386.**

(8) الانطواء:

ويعنى رغبة الفرد فى العزلة والابتعاد عن الآخرين واستمتاعه بالوحدة وضيقه من التواجد مع الآخرين.

(9) الخضوع:

ويعني رغبة الفرد فى أن يخضع للآخرين وأن يأتمر بأمرهم ويخضع لسيطرتهم.

(10) الصلابة النفسية:

وهى مجموعة من الخصال أو السمات الشخصية ذات الطبيعة النفسية الاجتماعية، وهى تضم سمات فرعية مثل الالتزام والتحدى والتحكم يراها الفرد على انها مهمة له فى التصدى للمواقف الصعبة أو المثيرة للمشقة النفسية وفى التعايش معها بنجاح.

فالالتزام يعنى اعتقاد الفرد بقيمة العمل وأهميته سواء للفرد أو للمجتمع واعتقاده بضرورة الاندماج فى محيط العمل وبكفاءته فى إنجاز عمله وضرورة تحمل مسئولياته والالتزام بنظمه.

أما التحدى فهو اعتقاد الفرد بان التغيير المتجدد فى أحداث الحياة هو أمر طبيعى بل هو حتمى ولابد منه لارتقائه أكثر من كونه مهدداً لأمنه وسلامته النفسية.

والتحكم يعني اعتقاد الفرد فى قدرته على السيطرة والتحكم فى أحداث الحياة المتغيرة والمثيرة للمشقة النفسية سواء أكان ذلك معرفيا أم وجدانيا أم سلوكيا[1].

وتنسب غالبية البحوث التى اجريت بشأن الصلابة النفسية الى الكاتبة سوزان كوباسا (Suzan Kobasa) والتى بنيت بحوثها على الافتراضات التى تبنتها المدرسة الإنسانية فى علم النفس والتى تتلخص فى ان الأفراد يمتلكون دافع داخلى نحو إدراك الذات والذي سماه ماسلو الدافع لتحقيق الذات، وقد ركزت فى بحوثها حول الصلابة النفسية على الإداريين فى المراكز التنفيذية الذين نجحوا فى مقاومة الأزمات الصحية على الرغم من وجود التأثيرات السلبية للضغوط عليهم.

1- جيهان أحمد حمزة محمد، دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات فى إدراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين فى سياق العمل، رسالة ماجستير فى علم النفس، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2002، ص35.

وقد أثبتت أن الأفراد الذين يتسمون بدرجة عالية من الصلابة النفسية هم ذوى تحكـم داخـلى ينسـبون إنجـازاتهم واخفاقـاتهم وقـراراتهم إلى جهـودهم وقـدراتهم الشخصية، وفى المقابل فان ذوى التحكم الخارجى ينسـبون ذلـك إلي الحـظ والصـدفة وسلطة الآخرين، وقد أثبتت البحوث أيضا أن ذوى التحكم الداخلى يتمتعـون بدرجـة عالية من الرضا الوظيفي واكثر قدرة على مواجهة الضغوط[1].

1- عـلى عسـكر، ضـغوط الحيـاة وأسـاليب مواجهتهـا، القـاهرة، دار الكتـاب الحـديث، 1998م، ص131.

3

الفصل الثالث

المبحث الأول
وسائل تحديد السمات والخصائص النفسية

أن عملية تحديد السمات النفسية وغيرها من الخصائص النفسية الأخرى المرتبطة بها كالقدرات بأنواعها والميول المهنية والقيم الاجتماعية والتي تشكل مجمل الصفحة النفسية للضابط والتي يلزم توافرها فيه لإحداث التوافق النفسي بينه وبين عمله وضمان نجاحه وتميزه فيه يتطلب منا بداية إجراء تحليل عمل Job Analysis لوظيفة ضابط الشرطة للتعرف على مجمل الخصائص والسمات النفسية اللازم توافرها فى الطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة لكى يكون لديه الاستعداد الكافى للنجاح فى عمله المستقبلي.

أن مجرد توافر تلك الخصائص والسمات وبالقدر الكافي يعدُ بمثابة المؤشر الصادق للنجاح والتوافق النفسي المستقبلى مع العمل، ذلك النجاح والتوافق الذى يزداد وينمو كلما توافرت تلك الخصائص والسمات فى الطالب الذي تم قبوله للالتحاق بكلية الشرطة، وكلما دعمت ونميت أثناء الدراسة بالكلية وعقب التخرج وعلى مدار سنوات الخدمة وبصورة دورية ومنتظمة[1].

المقصود بتحليل العمل :

يقصد بتحليل العمل تلك الدراسة العلمية التفصيلية التى تجرى على العمل بهدف تحديد ووصف واجباته ومسئولياته وظروف أدائه ومخاطره وعلاقاته بالأعمال الأخرى فى مؤسسة العمل التى يجرى تحليل العمل فيها ومتطلباته من خصائص فى الشخص حتى ينجح فيه.

ومما لاشك فيه أن كل عمل من الأعمال يختلف عن غيره بدرجة أو بأخرى فهذا عمل يتطلب درجة أعلى من الذكاء، وهذا آخر يتطلب درجة متوسطة بحيث يفشل فيه من كان حاد الذكاء، وهذا عمل يتطلب درجة أعلى من الانبساط بينما يتطلب آخر درجة أعلى من الانطواء... الخ.

وهكذا تختلف الأعمال فيما بينهما تماما كما يختلف الأفراد فيما بينهم بحيث يتطلب الأمر ان يجرى لكل عمل تحليل خاص به[2].

1- **Diane Krumm, Psychology at Work, Worth Publishers, New York, 2001, P.279.**

2- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، الطبعة الثامنة، 1997م، ص94.

مراحل عملية تحليل العمل:

إن لعملية تحليل العمل ثلاث مراحل رئيسية هامة هى:

1- التعرف على واجبات العمل ومسئولياته ومخاطر أدائه.
2- علاقة العمل بالأعمال الأخرى داخل المؤسسة.
3- الشروط والخصائص التى يجب توافرها فى الفرد حتى ينجح فى العمل[1].

وسائل تحليل العمل :

ان الوسائل المستخدمة فى عملية تحليل الأعمال كثيرة ومتعددة فهناك ما يسمى بالتحليل المكتبى Armchair Analysis حيث يقوم محلل العمل وهو فى مكتبه بوضع فروض بالخصائص المتعلقة بالنجاح فى العمل حسب أُلفته به، وقد يلجأ للكتب والمراجع يبحث فيها عما كتب عن المهنة التى يرغب فى تحليلها، وقد يكون من وسائل تحليل العمل تحليلا لتعليمات برامج التدريب وذلك لتحديد القدرات المتطلبة فى الشخص الذى يختار للعمل[2].

إلا أنه للحصول على تحليل دقيق للعمل ومطابق للواقع العملى يوجد مجموعة أخرى من الوسائل العلمية النظرية والميدانية التى تمكننا من الإحاطة بكافة جوانب العمل والخروج بتحليل علمى دقيق عنه[3].

الوسائل النظرية :

إن أهم الوسائل النظرية لتحليل عمل ضابط الشرطة ما يلى:

أولاً: قانون تنظيم العمل:

تحدث قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971م فى الباب الثانى منه عن ضباط الشرطة، وخصص الفصل السادس من هذا الباب للحديث عن واجبات الضباط، حيث نصت المادة 41 على أنه يجب على الضابط مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه كذلك:

1- أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف الضابط بالعمل فى غير

1- **Paule. E. Spector, Jop Analysis and Industrial Organizational Psychology, Research and Practice, John Wiley & Sons Inc., New York, 2003, PP.53-55.**

2- محمود أبو النيل ومحمد رمضان محمد، علم النفس الصناعى، دار النشر (بدون)،1991، ص29.

3- **Paule. E. Spector, Op. Cit, P.61.**

أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك[1].

والواقع العملى للعمل الأمني قد يفرض على الضابط فى أحيان كثيرة أن يعمل فى غير أوقات العمل الرسمية وأن يستمر فى العمل دون أن يعود لمنزله ربما لعدة أيام فى أوقات الأزمات الأمنية وحالات الطوارئ والمناسبات القومية وأيام الأعياد لكى تؤدى الخدمة الأمنية للمواطنين بيسر وسهولة، كما ان إلغاء راحة الضابط الأسبوعية وقطع أجازته الدورية السنوية أمر وارد أيضا وعليه أن يتقبل ذلك بتحمل للمسئولية ويعي أن العمل الأمني رسالة لا توجد مواعيد لأدائها، ولن يكون ذلك إلا إذا تمتع الضابط بسمة المثابرة النفسية على أداء العمل دون تعب أو ملل، تلك المثابرة التى تمكنه من الاستمرار فى أداء العمل لساعات طويلة بالليل والنهار ولعدة أيام متتالية مع إحساس داخلى قوى بالرغبة الشديدة فى إنهاء العمل المكلف به على وجه مرضى أيا كان الوقت الذى سوف يقضية فى سبيل إنهاء ذلك العمل.

2- ان يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.

وهذه الفقرة تتطلب ان يتمتع الضابط بالقدرة على العمل فى الفريق وحب العمل فى جماعة والانبساطية فى التعامل مع الآخرين والمهارة فى إقامة علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين، وهذا لن يكون الا إذا توافرت لدى الضابط سمة الذكاء الاجتماعى تلك السمة التى تمكن من القدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناضجة مع الآخرين بمختلف شخصياتهم ومستوياتهم الثقافية تساعده بصورة كبيرة على أداء عملة بتوافق ونجاح والحصول على درجة كبيرة فى فقرة التعاون مع الزملاء فى تقرير الكفاية السنوى[2].

3- أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها، ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منة وهو المسئول عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصه.

1- المادة 41، فقرة أولى، من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971م، مرجع سابق، ص18.

2- لمزيد من التفصيل عن أهمية القدرة على العمل فى جماعة "**Teamwork**" لضابط الشرطة وحب العمل بروح الفريق، راجع:

Howard S. Cohen and Michael Feldbery, Power and Restraint, The Moral Dimension of Police Work, Praeger Publishers, New York, 1991, PP,43-45.

أن هذه الفقرة تتطلب درجة عالية من القدرة على التكيف والتفاهم مع القيادات المختلفة التى يعمل معها الضابط، فلكل رئيس رؤيته الخاصة فى تسيير العمل، وتفهمه الشخصى لتنفيذ القوانين واللوائح وعلى الضابط ان يتوافق مع هذه الرؤية طالما كانت فى حدود القوانين لكى يحدث التفاهم والانسجام فى العمل بين الضابط وقياداته لان الاختلاف فى وجهات النظر وعدم التفاهم بينهم يشكل أحد المصادر الهامة للضغوط النفسية التى يتعرض لها الضابط فى عمله والتى تؤثر بالسلب على أدائه وعلى حالته النفسية والصحية بشكل عام[1].

4- أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام، وان يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب لها.

أن هذه الفقرة تقتضى من الضابط التحلى بسمة الانضباط بمفهومها الاجتماعي كما سبق الحديث عنه عند تناول معنى سمة الانضباط، وكذلك بكافة الأخلاق الحميدة ومسايرة العرف العام فى المجتمع ومحاولة التخلى عن الأسباب التى تسبب حاجزا نفسيا بينه وبين الجمهور المتعامل معه ذلك الحاجز الذى قد يوجد بسبب نقص الوعى لدى الجمهور ونقص الوعى لدى بعض ضباط الشرطة ووجود بعض السمات السلبية لدى البعض الآخر.

تلك السمات السلبية التي ساعدت فى حقبة ماضية وربما لاتزال بعض آثارها الضئيلة موجودة حتى الآن فى تشكيل صورة ذهنية معينة لدى الجمهور عن ضباط الشرطة مثل التسلطية والتحكم والغرور والتعالى ونقص الثقة وسوء النية المتبادل والخوف الكامن من التعامل مع الشرطة وسوء معاملة الجمهور وعدم إعطاء أسباب منطقية لبعض التصرفات واستخدام العنف واستعراض القوة والسخرية والإهانة واستخدام الألفاظ النابية[2].

5- أن يقيم فى الجهة التى بها مقر وظيفته ولا يجوز ان يقيم بعيدًا عنها إلا لأسباب ضرورية يقرها رئيس المصلحة.

1- لمزيد من التفصيل عن مصادر الضغوط النفسية التى يتعرض لها ضابط الشرطة اثناء العمل **Sources of Work Stress**، راجع:

Hans Toch with Contributions by Frankie Y. Bailey and Marty Floss, Stress in Policing, American Psychological Association, Washington, DC, 2002, PP.36-46.

2- حامد زهران، علم النفس وإتقان أداء ضابط الشرطة، مجلة كلية التدريب والتنمية، العدد الأول، يوليو 1999م, ص176.

ومما لا شك فيه ان هذا يشكل ضغطا نفسيا كبيرا على الضابط خاصة إذا كان متزوجا وله أولاد ولا يستطيع ان يحضرهم معه للإقامة بمقر عمله الذى نقل إليه لارتباطهم بجامعات أو مدارس فى محل إقامته الأصلي أو ارتباط الزوجة بعمل لا تستطيع النقل منه[1].

كان هذا عرض موجز لأهم الواجبات التى يفرضها قانون هيئة الشرطة على الضابط كما أوردتها المادة 41. وتحليل لما يتطلبه أداء تلك الواجبات من سمات نفسية يجب توافرها في الضابط لكى يتمكن من أداء تلك الواجبات دون عناء أو مشقة.

كما ان القانون سالف الذكر قد أورد مجموعة من المحظورات التى يجب على الضابط عدم القيام بها والا تعرض للمساءلة والتأديب، ينبغى على الضابط أن يمتنع عنها راضيًا ودون أن يتكبد فى سبيل ذلك عناءً أو مشقة ولن يكون ذلك الا إذا استقرت داخله مجموعة من السمات النفسية التى ترفض تلك المحظورات وتجد راحتها وسلامتها في الابتعاد عنها.

ثانيًا: الدراسات السابقة عن العمل:

إن الدراسات السابقة التى تتناول العمل بالدراسة والبحث تلقى الكثير من الضوء على طبيعته وواجباته ومسئولياته والمخاطر التى قد يتعرض لها العاملون به، وكذا مشاكلهم واحتياجتهم والضغوط النفسية التي قد تقع عليهم جراء القيام به.

والدراسات النفسية السابقة التى أجريت على عمل ضابط الشرطة وبصفة خاصة على الجانب النفسي للضباط - رغم قلتها كما سبق الحديث عنها عند تناولنا للدراسات السابقة - قد تعرضت له بصورة عامة.

أما الدراسات المتخصصة فى تحليل عمل ضابط الشرطة والسمات المرغوب توافرها فيمن يلتحق بكلية الشرطة لكي نضمن له الحد الأدنى للنجاح والتوافق النفسي مع عمله المستقبلي، وكذا التوجيه المهني للضباط عقب التخرج وللمجالات الشرطية المختلفة طبقًا لسماتهم وخصائصهم النفسية، والدعم والإرشاد النفسى لهم وعلى مدار مدة خدمتهم فلا يكاد يوجد دراسة وحيدة متكاملة فى هذا المجال وعلى غرار دراستنا.

1- لمزيد من التفصيل عن تأثير العمل الشرطي على الحياة الخاصة للضابط، راجع:
Philip Bonifacio, The Psychological Effects of Police Work, Plenum Press, New York, 1991, PP.40-70.

وعلى الرغم من ذلك فإن الدراسات النفسية السابقة الأجنبية أو العربية التى أجريت على عمل ضابط الشرطة جعلتنا نتعرف كثيرًا وعن كثب على الضغوط النفسية الواقعة عليه أثناء قيامه بعمله اليومي، وما يستلزم توفره فيه من سمات وخصائص نفسية تحميه وتقيه من آثار تلك الضغوط أو على الأقل تقلل من آثارها المختلفة عليه.

فطبيعة عمل ضابط الشرطة تجعله دائم الاحتكاك بالمواطنين وأنه فى سبيل تنفيذ القانون يتخذ من الإجراءات التى تعتبر قيدا على حرية المواطنين والتى قد يشوبها أحيانًا بعض التجاوزات التى هى من قبيل الخطأ الإنسانى، ولكنه كثيرًا ما يتعرض للمساءلة الإدارية والجنائية عن سلوكه حيال المواطنين مما يشكل ضغطا نفسيا كبيرا عليه، وهو يقوم بأداء عمله خاصة أن الضمانات الإدارية والجنائية المقررة له غير كافية[1].

بالإضافة إلى أن التطورات التى طرأت على النسق القيمى للمجتمع وأدت إلى أن أصبح المؤشر المادي وما يترتب عليه من قدرات شرائية من أهم المؤشرات في تحديد المكانات الاجتماعية والطبقية للأفراد وفي توجيه تعاملاتهم وسلوكهم حيال الآخرين داخل المجتمع.

هذا المؤشر أصبح من أهم الضغوط الاقتصادية التي تواجه ضابط الشرطة وتشكل عبئًا ثقيلاً عليه مع دخله الثابت والمحدود شهريًا وعدم قدرته على العمل بجوار عمله الشرطي كما يفعل باقى الموظفين فى الدولة[2].

كما أن علاقة الضابط بالجهاز الذى يعمل فيه قد يشوبها أحيانًا حالة من عدم الفهم ونقص الثقة وعدم الاطمئنان على المستقبل، وذلك كما حدث عندما تم تعديل القانون رقم 109 لسنة 1971م فى شأن هيئة الشرطة بمقتضى القانون رقم 20 لسنة 1998 وما كان لهذا التعديل من أثر نفسى كبير على الضباط لم يمحيه إلا الواقع العملى لتطبيق هذا القانون فى السنوات اللاحقة لصدوره.

حيث ظهر جليا ان الهدف من هذا التعديل هو إتاحة المجال أمام الضباط المتميزين للترقى دون مزاحمة غير عادلة من غير المتميزين الذين انحرفوا عن قيم الشرطة مع ضمان توافر التمييز والجدارة لشاغلى القيادة الأمنية[3].

1- محمد شريف إسماعيل، موقف القضاء المصرى من مسئولية الدولة عن أعمال رجال الشرطة والضمانات القانونية المقررة لهم، مجلة كلية الدراسات العليا، أكاديمية مبارك للأمن، العدد الأول، يوليو 1999م، ص126.

2- نادية رضوان، الشباب المصرى المعاصر وأزمة القيم، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1997م، ص134.

3- سمير محمود قطب، سلطة الإدارة فى ترقية الموظف العام وحدود الرقابة القضائية "دراسة تطبيقية على قواعد ترقية ضباط الشرطة"، مجلة كلية الدراسات العليا، أكاديمية مبارك للأمن، العدد الثانى، يناير 2000م، ص464.

إن وظيفة ضابط الشرطة تضع عليه الكثير من القيود التي لا توجد في غيرها من الوظائف العامة الأخرى، كما أنه يصعب صياغة واجبات الضابط فى عبارات محددة، فضلا عن تنوع تلك الواجبات مما يشكل ضغطًا نفسيًا كبيرًا عليه قد يتسبب فى أحيان كثيرة في إصابته ببعض الأمراض السيكوسوماتية وهي الأمراض العضوية التي تصيب الإنسان نتيجة للضغوط النفسية التي تقع عليه، فالضغط النفسي هو السبب المباشر لهذه الأمراض ومن أمثالتها الشائعة قرحة المعدة، ضغط الدم المرتفع، مرض السكر.

إن مجرد العمل فى ورديات يسبب العديد من المشاكل الصحية للضابط، ففى دراسة أجريت على ضباط البوليس فى منطقة استوكهولم لمعرفة ضغوط العمل فى ورديات خاصة العمل فى الوردية الليلية، خلصت الدراسة الى تزايد الشكاوى والمشكلات الجسمية والنفسية لدى الضباط العاملين فى الوردية الليلية عنها فى الورديات النهارية والمسائية، وكذلك ارتفاع المشاحنات الاجتماعية فضلا عن مشكلات عديدة فى النوم والهضم[1].

إن الدراسات السابقة التي أجريت على الجانب النفسي لضباط الشرطة قد تناولت في معظمها الضغوط النفسية الواقعة عليه، كما سبق وأشارنا حيث يمكننا الأستفادة من ذلك في التعرف على مصادر تلك الضغوط وما ينبغي أن يتمتع به الضابط من سمات وخصائص نفسية تمكنه من التكيف والتعايش معها والحد من أثارها المختلفة عليه.

الوسائل الميدانية :

أولاً: المقابلة والملاحظة:

غالبًا ما تختلط المقابلة بالملاحظة فنحن نقابل أفراد العينة المختارة ونسألهم ومن خلال الأسئلة والأجوبة التى تصدر منهم نلاحظهم وهم يؤدون أعمالهم، كيف يؤدون وكيف يتصرفون فى المواقف المختلفة وكيف يتعاملون مع الرؤساء والمرؤوسين والجمهور، وما هى ردود أفعالهم حيال المواقف الضاغطة والمثيرة للمشقة النفسية[2].

ولقد قام الكاتب بمقابلة شخصية وملاحظة لمائتين من أفراد العينة المختارة، ولأن المقابلة كانت دائما قصيرة نظرًا لجسامة المسئوليات الملقاة على عاتق أفراد

1- لينارت ليفى، التوتر فى الصناعة، ترجمة: د. رزق سند ليلة، بيروت، دار النهضة العربية، 1995م، ص48.

2- عبد الحميد صفوت، علم النفس العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين، مجلة دراسات نفسية، العدد الأول، يناير 1996م، ص3.

العينة خاصة العاملين منهم بالخدمة، إلا أن الكاتب استطاع التعرف منهم على أهم السمات النفسية التي ساعدتهم على الوصول إلى أعلى الدرجات في سلم العمل الأمني.

لقد كان هناك شبه اتفاق بينهم على مجموعة من السمات تحدثوا عنها واجمعوا على ضرورة توافرها فى الضابط لكى ينجح فى عمله الأمني وانهم يلمسون هذه السمات فى أنفسهم وأنها كانت سبيلهم الى النجاح والتفوق فى عملهم وتقلدهم أعلى المناصب فى جهاز الأمن وهذه السمات هى:

1- الانضباط.
2- الذكاء الاجتماعى.
3- الصلابة النفسية.
4- تحمل المسئولية.
5- النشاط العام والحيوية.

ومن خلال الملاحظة الدقيقة التى قام بها الكاتب لمجموعة من الضباط المتميزين فى عملهم والذين حصلوا على أى شكل من أشكال التكريم، وجد أن هناك ثمة سمات مشتركة بينهم فهم أكثر انضباطا ونشاطًا وحيوية ومثابرة على أداء العمل ويجيدون التعامل مع الآخرين ويتمتعون بسمات الصلابة النفسية[1].

ثانيًا: الإنجاز الفعلى للعمل:

أن الإنجاز الفعلى للعمل كأداة من أدوات تحليل عمل ضابط الشرطة يجعل القائم بتحليله يدرك مدى الجهد الذى يبذل فى سبيل أدائه، ويعرف واجباته ومخاطره والسمات النفسية المتطلبة للنجاح فيه.

ولقد مارس الكاتب العمل الأمني لسنوات طويلة وفى قطاعات أمنية مختلفة ولاحظ عن قرب مختلف المشاعر والأحاسيس التى يحسها الضابط أثناء عمله والضغوط النفسية الواقعة عليه خاصة مع بروز بعض السمات السلبية في المجتمع في الآونة الأخيرة، وإن كان لا يمكن تعميمها إلا أنها ظاهرة في المجتمع مثل التسيب والسلبية وتبوء القيمة المادية مكانة أساسية في ترتيب سلم القيم بالمجتمع

1- لمزيد من التفصيل عن الملاحظة كأداة من أدوات تحليل عمل ضابط الشرطة وما تظهره من سمات مشتركة بين الضباط المتميزين راجع:

Martin I. Kurke and Ellen M. Scrivner, Police Psychology Into The 21st Century, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Hillsdale, New Jersey, 1995, PP.57-60.

وعدم الموضوعية والمبالغة والميل للجريمة والعنف والتظاهر بالقدرة والمعرفة على غير أساس (الفهلوة)، وكيف يستطيع الضباط المتميزين التغلب عليها والتوافق النفسي معها وبذل أقصى الجهد لإنجاز العمل والنجاح فيه والوصول الى الرتب العليا والمناصب القيادية[1].

ولقد كان للسمات النفسية المستقرة لدى الضباط النصيب الأكبر في نجاحهم وتوافقهم النفسي مع العمل، فالضباط المتميزيون دائمًا مثابرون على أداء العمل ويتميزون بالانضباط الشديد والمحافظة على التقاليد والأعراف الاجتماعية السائدة وينأون بأنفسهم عن الأخطاء المسلكية التى تخالف المعايير الاجتماعية السائدة وهم ذوى نشاط وحيوية فى أدائهم لأعمالهم ومحبوبين من المتعاملين معهم من قيادتهم ومرؤسيهم وزملائهم وجمهور المواطنين ويتحلون بسمات الصلابة النفسية فى أوقات الشدائد والصعاب والأزمات الأمنية[2].

ثالثًا: الاستبيان:

وهو الإدارة الرئيسية التى استعان بها الكاتب فى تحليل عمل ضابط الشرطة والتوصل للسمات والخصائص النفسية الهامة المتطلبة للنجاح والتوافق النفسى مع ذلك العمل.

فالاستبيان ساعد الكاتب على التعرف على آراء أفراد العينة الذين لم يستطع مقابلتهم، ووفر لأفراد العينة الوقت الكافى لإبداء آرائهم بحرية وصراحة، بالإضافة لمزايا الاستبيان الأخرى من توفير للوقت والجهد والتكلفة[3].

ولقد صمم الكاتب استبيانه فى هيئة استمارة شاملة تضم مجموعة من الاستمارات البحثية التى تغطي عمل ضابط الشرطة من الناحية النفسية سماها (استمارة تحليل عمل ضابط الشرطة)[4].

Police Officer Job Analysis Schedule

وهي عبارة عن تقرير منظم ومبسط يشمل خلاصة كافة المعلومات التي تخدم القائم بتحليل العمل وتمكنه من التحديد الدقيق لجميع الخصائص والسمات النفسية وغيرها من المعلومات الأخرى التي تفيد في دراسة الناحية النفسية للضابط بوجه عام.

1- محمد شفيق، القيادة وأنماط الشخصية، مجلة كلية التدريب والتنمية، العدد الثالث، يوليو 2000، ص90.

2- James T. Chandler, Modern Police Psychology for Law Enforcement and Human Behavior Professionals, Charlers C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois, P.87.

3- محمد شفيق، البحث العلمى، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2002م، ص116.

ولقد قام الكاتب بإعداد هذه الاستمارة بعد إطلاعه على العديد من استمارات تحليل الأعمال التي صممت لتحليل وظائف أخرى بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، كما أنها كانت ثمرة تعاون بين الكاتب وخبراء تحليل الأعمال به، وهى الآن متوفرة فى صورة كتيب صغير، فى نفس دار نشر الكتاب.

كيفية اختيار أفراد عينة الإستبيان :

إن عينة الدراسة لابد وأن تأخذ من الضباط المتميزين فى عملهم والمتوافقين نفسيا معه، لكى نسألهم عن سبب تميزهم وتوافقهم، فهم الأجدر على الإجابة الصحيحة وتحديد السمات التى أدت بهم الى التمييز فهم يرون هذه السمات فى أنفسهم ويرجعون إليها الفضل فى نجاحهم ومن أهم المعايير التى وضعناها للتمييز ما يلى:

1 - ان يكونوا ممن لديهم خبرة كبيرة فى مجال العمل الأمنى وعملوا فى العديد من المجالات الشرطية، وتولوا فيها مناصب قيادية تنم عن تميزهم.

2 - ان يكونوا ممن لم توقع عليهم جزاءات طوال مدة خدمتهم أو على الأقل لم توقع عليهم جزاءات تنم عن الإهمال الجسيم فى العمل أو المخالفات السلوكية التى تسىء إلى الضابط والى الهيئة الشرطية التى ينتمى إليها.

3 - ان يكونوا ممن حصلوا على اى شكل من أشكال التكريم الذى يشير إلى تفوقهم فى عملهم وقدرتهم على التعامل بنجاح لفترة طويلة مع كافة محاور التعامل اليومى للضابط (رؤساء- مرؤوسين – زملاء – جمهور).

ومما لاشك فيه ان اختيار الضابط للترقى لرتبة اللواء يشير الى توافر المعايير السابقة فيه، وأنه استطاع لفترة طويلة قضاها فى العمل بمختلف القطاعات الأمنية ان يتوافق نفسيا ويتكيف مع العديد من الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل، وأنواع متباينة من المواطنين الذين يتعامل معهم، لذلك فأننا قمنا باختيار أفراد العينة من رتبة اللواء بمختلف درجاتها الوظيفية، وهي لواء، لواء نائب مدير عام، لواء مدير عام، وذلك بطريقة الاختيار الطبقي لتلك الدرجات، وتم اختيار مفردات كل درجة بطريقة عمدية، ولقد حرص الكاتب على تطبيق استبيانه على أكبر عدد ممكن من السادة اللواءات بمختلف القطاعات الأمنية لعدم تمكنه من أخذ نسبة معينة منهم، حيث لم يستطع التعرف على العدد الحقيقي لهم من قطاع شئون الضباط لسرية تلك المعلومات، وتم ذلك على النحو الآتي:

- مجموع أفراد العينة 500 لواء منهم 250 لواء بالخدمة و 250 لواء بالمعاش.

- تم اختيار اللواءات بالخدمة بواقع 150 لواء – 70 لواء نائب مدير عام – 30 لواء مدير عام.
- تم اختيار اللواءات بالمعاش بواقع 200 لواء – 40 لواء نائب مدير عام – 10 لواء مدير عام.
- تم التقابل مع بعض أفراد العينة واستعراض صحيفة الاستبيان معهم، وتركت صحيفة الاستبيان للبعض الآخر الذين لم يسمح وقتهم بالمقابلة، وكان ذلك من خلال المحاضرات والندوات التى يقوم أفراد العينة بإلقائها بمعهد تدريب ضباط الشرطة، ومعهد القادة، وكلية الدراسات العليا، وكذلك تم مقابلة السادة اللواءات بالمعاش فى الاحتفال بيوم الوفاء السنوى الذى يقام لتكريمهم وكان ذلك خلال عامى 2005، 2006، وأيضا كانت هناك لقاءات مباشرة فى الخدمات الميدانية للسادة اللواءات العاملين بمديريتي القاهرة والجيزة ومقابلات مكتبية للسادة اللواءات العاملين بالإدارات والمصالح فى نطاق المنطقة المركزية.
- وكان الهدف من اختيار رتبة اللواء، واللواء نائب مدير عام، واللواء مدير عام بالخدمة ونفس تلك الرتب والدرجات بالمعاش، هو التأكد من استمرارية الآراء حول موضوع الاستبيان لفترة طويلة من الزمن، فالفارق الزمنى بين من ترقى لرتبة اللواء حديثًا واللواء مدير عام فى الخدمة حوالى عشر سنوات، والفارق بينه وبين لواء نائب مدير عام أو لواء مدير عام بالمعاش يمكن ان يصل إلى عشرين عاما فهل هناك اتفاق فى الآراء حول موضوع الاستبيان، أي حول السمات والخصائص النفسية المختلفة المتطلبة لنجاح الضابط فى عمله الأمني، وهل هناك استمرار لترتيب أهمية تلك السمات والخصائص النفسية بين كل هذه الأجيال المتعاقبة من القيادات الأمنية.

اختبارات الصدق والثبات لاستمارة الاستبيان:

أ - اختبار الصدق:

قام الكاتب بتوزيع استمارة الاستبيان على 10% من أفراد عينة الدراسة قبل تطبيقها على كل أفراد العينة، وذلك للتأكد من مدى صدقها وتفهم أفراد العينة للمعاني الواردة فيها والتي يقصدها الكاتب وتهدف إليها الدراسة، حيث أشارت النتائج على صدق الاستمارة وتفهم النسبة السابقة لها وبالصورة التي يريدها الكاتب وتهدف إليها الدراسة.

ب- اختبار الثبات:

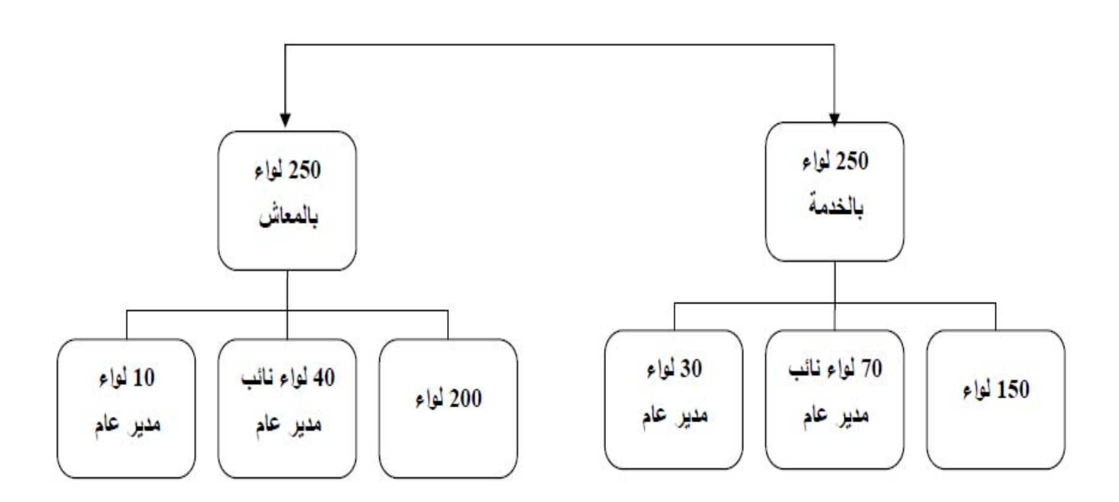
قام الكاتب بتوزيع استمارة الاستبيان على نسبة 10% من أفراد العينة، وذلك مرتين للتأكد من مدى ثباتها، حيث جاءت النتائج متطابقة في المرتين مما دل على ثبات استمارة الاستبيان.

الإشراف على تطبيق استمارة الاستبيان:

قام بالإشراف على تطبيق استمارة الاستبيان التي أعدها الكاتب الأستاذ الدكتور/ محمد شفيق زكي، أستاذ علم الاجتماع بجامعة الزقازيق ورئيس المركز القومى لدراسات الشرق الأوسط.

توزيع افراد العينة

500 لواء



المبحث الثانى
نتائج الاستبيان على السمات النفسية وتحليلها

نتناول فيما يلي بالشرح والتحليل نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت للتعرف على الأهمية النسبية لمختلف السمات النفسية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، وذلك من خلال استعراض نتائج الاستبيان الذي أجرى على أفراد عينة الدراسة:

1- سمة الانضباط:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الانضباط، لبيان مدى أهميتها بالنسبة لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (1)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الانضباط

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	120	25	5	65	3	2	29	1
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	4	2	5	4
المجموع	600	100	15	325	12	4	145	4
الاجمالي	715			341			149	

حيث يتضح من الجدول عاليه أن أغلبية الآراء (120لواء – 65لواء نائب مدير عام – 29لواء مدير عام) اتجهت إلى اعطاء سمة الانضباط الدرجة النهائية (5 درجات)، وجاءت بقية الدرجات متراوحة ما بين 4، 2 درجة، فكان اجمالي مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 715 + 341 + 149 = 1205 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الانضباط، لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث يتضح أيضًا اتجاه أغلبية الآراء (185 لواء – 35 لواء نائب مدير عام – 8 لواء مدير عام) إلى اعطاء سمة الانضباط الدرجة النهائية (5 درجات)، وجاءت بقية الدرجات مرتفعة أيضًا حيث تراوحت ما بين 4، 3درجات، فكان اجمالي مجموع

الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السـادة اللـواءات بالمعـاش = 980 + 195 + 46 = 1221 درجة.

جدول رقم (2)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الانضباط

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام	
العدد	185	10	5	35	5	8	2
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	4	5	3
المجموع	925	40	15	175	20	40	6
الاجمالي	980			195		46	

وبذلك يكون مجموع الدرجات التـي حصـلت عليهـا السـمة عنـد جميـع أفـراد العينة = 1205 + 1221 = 2426 درجة.

والنسبة المئوية للسـمة = 2426 × 100 ÷ 2500 = 97.04%، ولاشـك أن ارتفـاع تلك النسبة يعني مدى الأهميـة النسـبية لتـوافر سـمة الانضـباط في شخصـية ضـابط الشرطة وبدرجة كبيرة كما تعبر عنه تلك النسبة.

1- سمة الذكاء الاجتماعي

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسـعى الجـدول التـالي لاسـتعراض الـدرجات التـي حصـلت عليهـا سـمة الـذكاء الاجتماعي، لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (3)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الذكاء الاجتماعي

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام				30 لواء مدير عام		
العدد	130	15	5	50	12	3	5	28	1	1
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	4	3	2	5	4	3
المجموع	650	60	15	250	48	9	10	140	4	3
الاجمالي	725			317				147		

حيث يتضح من الجدول عاليه مدى أهمية سمة الذكاء الاجتماعي لعمل ضابط الشرطة وهو ما يظهر من التقييمات التي اعطاها السادة اللواءات بالخدمة لسمة الذكاء الاجتماعي، حيث حصلت على الدرجة النهائية (5 درجات) عند (130لواء – 50 لواء نائب مدير عام – 28لواء مدير عام)، فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 725 + 317 + 147 = 1189 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الذكاء الاجتماعي لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث يتضح أن تقييمها عندهم لم يختلف كثيرًا عن تقييم السادة اللواءات بالخدمة بل زاد عليه أن هناك اجماع من السادة اللواءات مدير عام بالمعاش على اعطاء سمة الذكاء الاجتماعي الدرجة النهائية (5 درجات)، وعليه كان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 984 + 184 + 50 = 1218 درجة.

جدول رقم (4)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الذكاء الاجتماعي

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام				10 لواء مدير عام
العدد	190	5	4	1	30	5	4	1	10
درجة تقييم السمة	5	4	3	2	5	4	3	2	5
المجموع	950	20	12	2	150	20	12	2	50
الاجمالي	984				184				50

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1189 + 1218 = 2407 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 2407 × 100 ÷ 2500 = 96.28%، وارتفاع تلك النسبة يشير إلى أن سمة الذكاء الاجتماعي من مجموعة السمات النفسية الهامة المرغوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة حتى ينجح ويتوافق نفسيًا مع عمله.

3- سمة الصلابة النفسية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الصلابة النفسية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث يتضح من الدرجات التي حصلت عليها أنها من السمات الهامة لدى ضابط الشرطة، فقد اجمع السادة اللواءات مدير عام على اعطائها الدرجة النهائية (5 درجات)، وكذلك عدد (145لواء – 60لواء نائب مدير عام) وعليه كان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 743 + 337 + 150= 1230 درجة:

جدول رقم (5)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الصلابة النفسية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	145	4	1	60	7	3	30
درجة تقييم السمة	5	4	2	5	4	3	5
المجموع	725	16	2	300	28	9	150
الاجمالي	743			337			150

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الصلابة النفسية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش:

جدول رقم (6)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الصلابة النفسية

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام		
العدد	170	10	15	5	38	2	8	1	1
درجة تقييم السمة	5	4	3	2	5	3	5	3	2
المجموع	850	40	45	10	190	6	40	3	2
الاجمالي	945				196		45		

حيث يتضح من الجدول عاليه اتجاه أغلبية الآراء (170لواء – 38لواء نائب مدير عام – 8لواء مدير عام) إلى اعطاء سمة الصلابة النفسية الدرجة النهائية (5 درجات)، وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 2 درجة، فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 945 + 196 + 45 = 1186 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1230 + 1186 = 2416 درجة، والنسبة المئوية للسمة = 2416 × 100 ÷ 2500 = 96.64% هو ما يدل على أنها تدخل ضمن مجموعة السمات الرئيسية الهامة لضابط الشرطة.

4- سمة النشاط العام والحيوية

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة النشاط العام والحيوية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث نجد اجماع على اعطائها الدرجة النهائية من السادة اللواءات مدير عام، وكذلك عدد (145لواء – 62لواء نائب مدير عام)، فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 743 + 322 + 150 = 1215 درجة كالآتي:

جدول رقم (7)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة النشاط العام والحيوية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	145	3	2	62	2	3	30
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	3	2	5
المجموع	725	12	6	310	6	6	150
الاجمالي	743			322			150

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة النشاط العام والحيوية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش:

جدول رقم (8)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة النشاط العام والحيوية

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	150	30	10	10	20	15	5	9	1
درجة تقييم السمة	5	4	3	2	5	4	3	5	4
المجموع	750	120	30	20	100	60	15	45	4
الاجمالي	920				175			49	

حيث يتضح من الجدول عاليه حصول السمة على الدرجة النهائية عند (150لواء – 20لواء نائب مدير عام – 9لواء مدير عام)، وعلى 4 درجات عند عدد 46، وعلى 3 درجات عند عدد 15، وعلى 2 درجة عند عدد 10 فقط، فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 920 + 175 + 49 = 1144 درجة.

وبذلك مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1215 + 1144 = 2359 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 2359 × 100 ÷ 2500 = 94.36% وهو ما يدخلها أيضًا في السمات النفسية الهامة لضابط الشرطة.

(5) سمة الانطواء:

على عكس ما سبق من تقييمات للسمات النفسية السالفة نجد إن تقييم سمة الانطواء جاء منخفضًا للغاية عند جميع أفراد العينة، وذلك على النحو التالي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

جدول رقم (9)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الانطواء

	150 لواء				70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	130	10	9	1	64	4	2	30
درجة تقييم السمة	0	1	2	3	0	1	2	0
المجموع	0	10	18	3	0	4	4	0
الاجمالي	31				8			0

حيث يتضح من الجدول عاليه اتجاه آراء جميع السادة اللواءات مدير عام، وكذلك أغلبية السادة اللواءات والسادة اللواءات نائب مدير عام إلى الرفض القاطع لوجود سمة الانطواء في شخصية ضابط الشرطة وهو ما عبروا عنه بإعطائهم صفرًا لتلك السمة، وجاءت بقية الآراء تشير أيضًا لنفس الاتجاه من خلال تلك الدرجات المنخفضة 1، 2 درجة، فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 31 + 8 + 0 = 39 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

لم يختلف التقييم كثيرًا عندهم فجاءت تقييماتهم معبرة عن رفضهم لوجود سمة الانطواء في شخصية ضابط الشرطة على النحو الآتي:

جدول رقم (10)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الانطواء

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	190	5	3	2	35	4	1	10
درجة تقييم السمة	0	1	2	3	0	1	2	0
المجموع	0	5	6	6	0	4	2	0
الاجمالي	17				6			0

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 17 + 6 + 0 = 23 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 39 + 23 = 62 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 62 × 100 ÷ 2500 = 2.48%، ولاشك أن تدني تلك النسبة يشير بوضوح إلى الرفض القاطع لوجود سمة الانطواء في شخصية ضابط الشرطة، فطبيعة عمله تحتاج إلى اجتماعية عالية وقدرة على التعامل مع أنماط مختلفة من البشر.

6- المثابرة النفسية وتحمل المسئولية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة المثابرة النفسية وتحمل المسئولية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند

السادة اللواءات بالخدمة، حيث يتضح من خلال التقييمات التي اعطوها لتلك السمة أنها تدخل ضمن مجموعة السمات النفسية ذات الأهمية الخاصة لنجاح وتمييز ضباط الشرطة في عمله، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (11)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة المثابرة النفسية وتحمل المسئولية

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام				30 لواء مدير عام	
العدد	146	4	65	3	1	1	27	3
درجة تقييم السمة	5	3	4	3	3	2	5	4
المجموع	730	12	325	12	3	2	135	12
الاجمالي	742		342				147	

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 742 + 342 + 147 = 1231 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة المثابرة النفسية وتحمل المسئولية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم يختلف التقييم عندهم عن التقييم عند السادة اللواءات بالخدمة، فاتجهت أغلبية الآراء إلى اعطاء تلك السمة الدرجة النهائية (5 درجات)، بل اجمع السادة اللواءات مدير عام على ذلك، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (12)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة المثابرة النفسية وتحمل المسئولية

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	185	10	5	35	2	3	10
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	4	2	5
المجموع	925	40	15	175	8	6	50
الاجمالي	980			189			50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 980 + 189 + 50 = 1219 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1231 + 1219 = 2450 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 2450 × 100 ÷ 2500 = 98%، وهي تدل على ضرورة توافر تلك السمة في شخصية ضابط الشرطة بنسبة مرتفعة، كما تشير إلى ذلك تلك النسبة التي حصلت عليها في الاستبيان.

7- سمة الاتزان الانفعالي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الاتزان الانفعالي لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث يتضح من خلال التقييمات التي اعطوها لتلك السمة أنها حصلت على أعلى الدرجات بالمقارنة ببقية السمات النفسية الأخرى، لذلك فقد احتلت المرتبة الأولى بينهم، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (13)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الاتزان الانفعالي

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	140	8	2	67	3	30
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	4	5
المجموع	700	32	6	335	12	150
الاجمالي	738			347		150

حيث كانت مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 738 + 347 + 150 = 1235 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الاتزان الانفعالي لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث يتضح من خلال التقييمات التي اعطوها لتلك السمة أنها تستحق

المرتبة الأولى بين مجموعة السمات النفسية ذات الأهمية الخاصة لنجاح وتمييز ضباط الشرطة في عمله، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (14)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الاتزان الانفعالي

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	180	17	3	38	2	10
درجة تقييم السمة	5	4	3	5	4	5
المجموع	900	68	9	190	8	50
الاجمالي	977			198		50

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 977 + 198 + 50 = 1225 درجة، وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1235 + 1225 = 2460 درجة، والنسبة المئوية للسمة = 2460 × 100 ÷ 2500 = 98.4%، وهي أعلى نسبة مئوية بين نسب السمات النفسية مما جعلها تحتل المرتبة الأولى كأهم سمة نفسية لضابط الشرطة.

8- السيطرة:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة السيطرة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (15)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة السيطرة

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	145	5	60	5	5	29	1
درجة تقييم السمة	5	3	5	4	3	5	4
المجموع	580	15	300	20	15	145	4
الاجمالي	595		335			149	

حيث يتضح من الجدول السابق اتجاه أغلبية الآراء إلى اعطاء تلك السمة الدرجة النهائية (5 درجات)، لذلك جاء مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 595 + 235 + 149 = 1079 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة السيطرة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (16)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة السيطرة

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	175	20	5	38	2	10
درجة تقييم السمة	5	3	2	4	3	5
المجموع	875	60	10	152	6	50
الاجمالي	945			158		50

حيث يتضح أيضًا اتجاه أغلبية الآراء إلى اعطاء تلك السمة الدرجة النهائية (5 درجات)، لذلك جاء مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 945 + 158 + 50 = 1153 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1079 + 1153 = 2232 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 2232 × 100 ÷ 2500 = 89.28%، مما يجعلها تدخل ضمن مجموعة السمات النفسية المرغوبة في شخصية ضابط الشرطة.

9- سمة الموضوعية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الموضوعية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصلت على الدرجة النهائية عند جميع السادة اللواءات مدير عام، وأغلبية السادة اللواءات والسادة اللواءات نائب مدير عام، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (17)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الموضوعية

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	146	4	65	5	30
درجة تقييم السمة	4	3	5	3	5
المجموع	584	12	325	15	150
الاجمالي	596		340		150

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 596 + 340 + 150 = 1086 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها سمة الموضوعية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث يتضح أنها لم تحصل على أي درجة نهائية عندهم، ولكنها حصلت على 4 درجات عند 235 منهم، فجاء مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالمعاش مرتفعًا نسبيًا وهو 790 + 152 + 40 = 982 درجة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (18)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الموضوعية

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	190	10	35	2	3	10
درجة تقييم السمة	4	3	4	3	2	4
المجموع	760	30	140	6	6	40
الاجمالي	790		152			40

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 1086 + 982 = 2068 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 2068 × 100 ÷ 2500 = 82.72%، وهي بتلك النسبة تنضم أيضًا إلى مجموعة السمات النفسية المرغوبة في شخصية ضابط الشرطة.

10- سمة الخضوع:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

جاء تقييم سمة الخضوع كما هو ملاحظ من الجدول التالي منخفضًا للغاية، فهناك شبه اجماع على اعطاء السمة صفرًا، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (19)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسمة الخضوع

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	140	4	1	60	10	25	5
درجة تقييم السمة	0	1	2	0	1	0	1
المجموع	0	4	2	0	10	0	5
الاجمالي	6			10		5	

وبالتالي جاء مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 6 + 10 + 5 = 21 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

لم يختلف التقييم عندهم كثيرًا فهناك أيضًا شبه اجماع على رفض وجود تلك السمة في شخصية ضابط الشرطة، حيث يظهر ذلك من قيام الأغلبية باعطائها صفرًا في التقييم، وبذلك قد حصلت على مجموع درجات منخفض للغاية وهو 10 + 5 + 0 = 15 درجة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (20)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسمة الخضوع

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	190	10	35	5	10
درجة تقييم السمة	0	1	0	1	0
المجموع	0	10	0	5	0
الاجمالي	10		5		0

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها السمة عند جميع أفراد العينة = 21 + 15 = 36 درجة.

والنسبة المئوية للسمة = 36 × 100 ÷ 2500 = 1.44%، وتشير تلك النسبة المنخفضة للغاية إلى الرفض القاطع من جميع أفراد العينة لوجود تلك السمة في شخصية ضابط الشرطة.

تحليل نتائج الاستبيان :

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على السمات النفسية لضابط الشرطة يمكننا ترتيب أهمية تلك السمات على النحو الآتي:

جدول رقم (21)

ترتيب السمات النفسية حسب أهميتها لضابط الشرطة

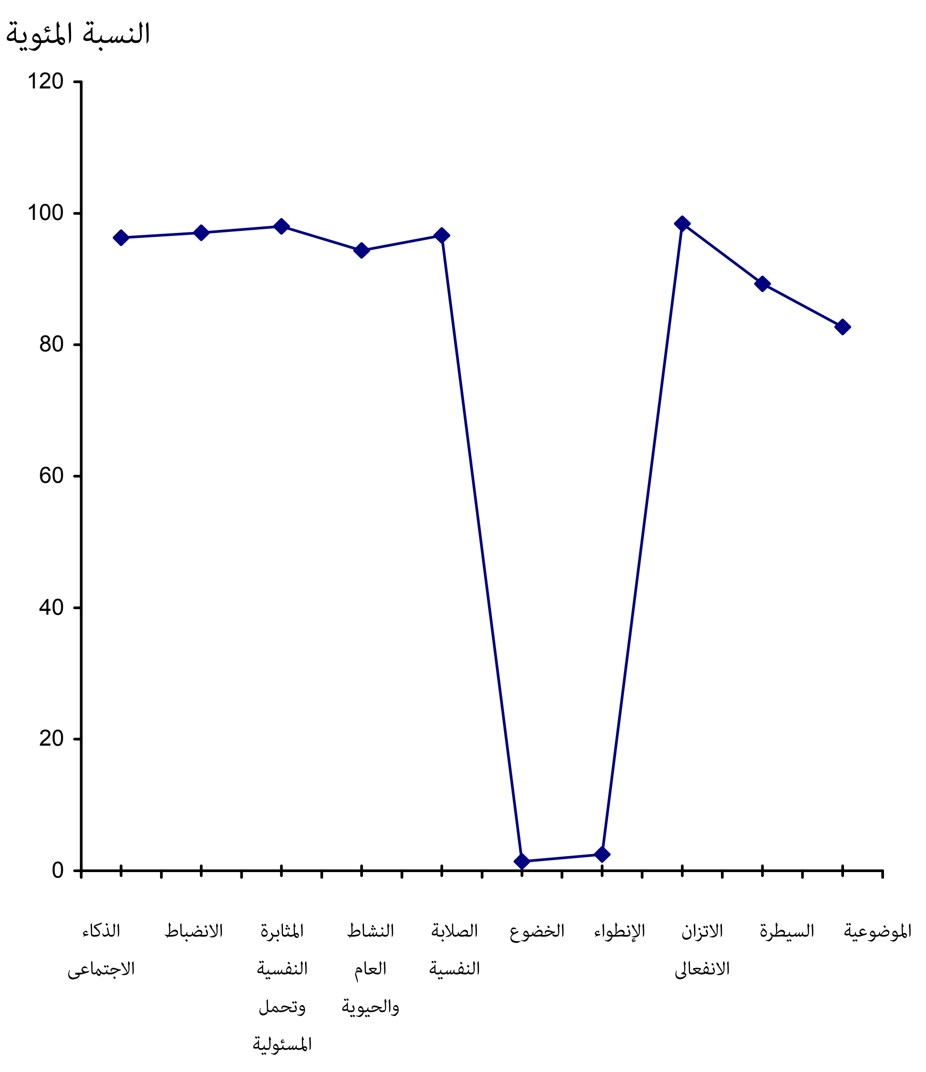
مسلسل	السمة	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	الاتزان الانفعالي	98.4	الأولى
2	المثابرة النفسية وتحمل المسئولية	98	الثانية
3	الانضباط	97.04	الثالثة
4	الصلابة النفسية	96.64	الرابعة
5	الذكاء الاجتماعي	96.28	الخامسة
6	النشاط العام والحيوية	94.36	السادسة
7	السيطرة	89.28	السابعة
8	الموضوعية	82.72	الثامنة
9	الإنطواء	2.48	التاسعة
10	الخضوع	1.44	العاشرة

يتلاحظ من الجدول عاليه حصول سمة الاتزان الانفعالي على المرتبة الأولى في ترتيب الأهمية بالنسبة لبقية السمات النفسية الأخرى لضابط الشرطة، حيث حصلت على أعلى نسبة في آراء أفراد عينة الدراسة وهي 98.4%، تلتها وعلى نفس الدرجة من الأهمية سمة المثابرة النفسية وتحمل المسئولة، حيث حصلت على نسبة 98% وأحتلت المرتبة الثانية، ثم جاءت سمات الانضباط، الصلابة النفسية، الذكاء الاجتماعي، النشاط العام والحيوية تباعًا وبنسب أعلى من 90% مما دل على أهميتهم الكبيرة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، تلتهم سمة السيطرة بنسبة 89.28% ثم سمة الموضوعية بنسبة 82.72%، وأخيرًا جاءت سمتي الانطواء

والخضوع كسمتين غير مرغوب في توافرهما في شخصية ضابط الشرطة، حيث حصلتا على نسبة منخفضة جدًا في آراء أفراد العينة 2.48%، 1.44%، ولا ريب فعمل ضابط الشرطة يتطلب درجة عالية من الاجتماعية والقدرة على التعامل مع أنماط مختلفة من البشر، كما يتطلب قدرة عالية على اقناع الآخرين والتأثير فيهم.

شكل رقم (3)

سيكوجراف السمات النفسية لضابط الشرطة المتميز

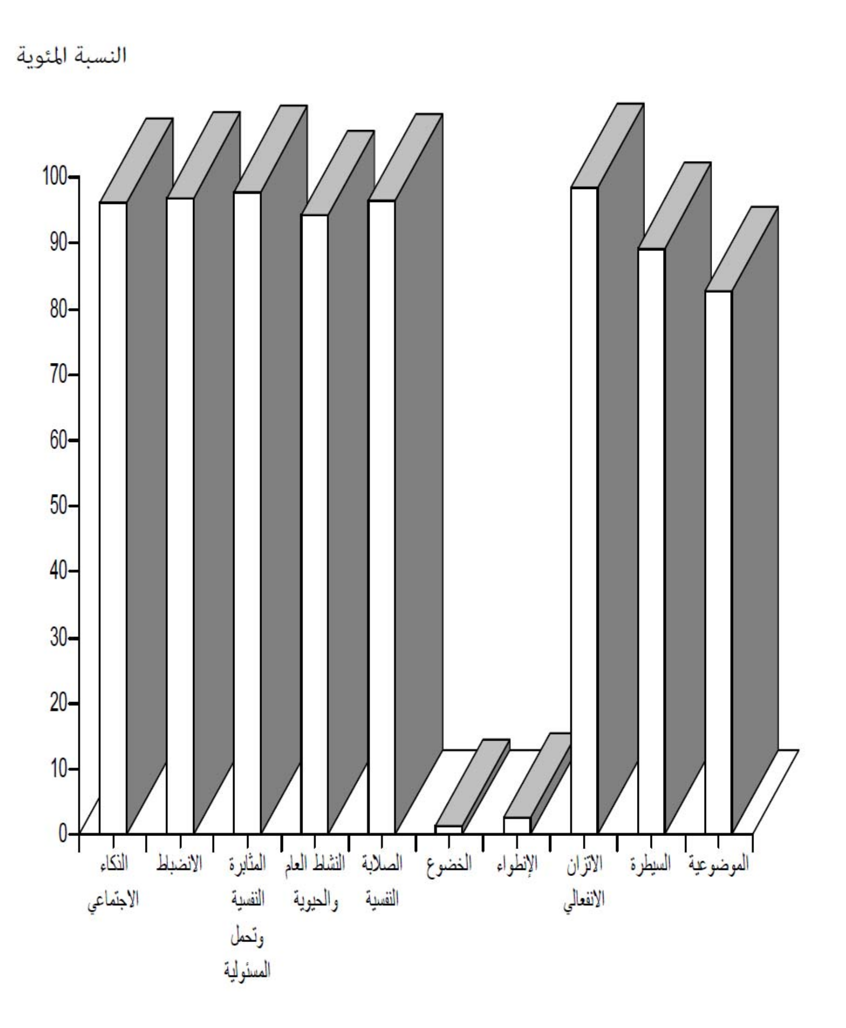


يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل المنحنى البياني (Psychograph) للسمات النفسية لضابط الشرطة المتمييز اتجاه المنحنى لأقصى نقطة من الارتفاع عند سمة

الاتزان الانفعالي، وميله لأدنى نقطة من الانخفاض عند سمة الخضوع، حيث يبدأ المنحنى مرتفعًا أعلى من نسبة 90% عند سمات الذكاء الاجتماعي، الانضباط، المثابرة النفسية، تحمل المسئولية، والنشاط العام والحيوية، الصلابة النفسية ثم يميل للانخفاض الحاد بنسبة أقل من 2% عند سمة الخضوع ثم يرتفع قليلاً عند سمة الانطواء، ليبدأ المنحنى في الارتفاع لأقصى نقطة منه عند سمة الاتزان الانفعالي بنسبة 98.4% على أن يميل قليلاً للانخفاض عند سمة السيطرة بنسبة 89.28% ثم سمة الموضوعية بنسبة 82.72% مما يدل على أهمية السمات النفسية التي تقع في أعلى المنحنى بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، وأما بالنسبة للسمات التي تقع في أدنى المنحنى فهي من السمات الغير مرغوب في توافرها في شخصيته.

شكل رقم (4)

النسب المئوية لأهمية السمات النفسية لضابط الشرطة



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل الأهمية النسبية لمختلف السمات النفسية وذلك بالنسبة لعمل ضابط الشرطة ارتفاع نسبة سمات الذكاء الاجتماعي، الانضباط، المثابرة النفسية وتحمل المسئولية، النشاط العام والحيوية، الصلابة النفسية، الاتزان الانفعالي لأعلى من 90%، وارتفاع سمتي السيطرة والموضوعية لأعلى من 80%، كما يتضح أيضًا انخفاض سمتي الانطواء والخضوع لأقل من 3%.

ومن خلال تحليل نتائج الاستبيان على السمات النفسية، وتدرج أهميتها بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، فقد تبين لنا حصول سمة الاتزان الانفعالى على أعلى نسبة بين نسب السمات النفسية، حيث أحتلت المرتبة الأولى بينهم كأهم سمة نفسية لضابط الشرطة.

والواقع العملي يؤيد ذلك بالفعل، فالعمل الشرطى مشحون بالتوتر العصبى والضغوط النفسية، فضابط الشرطة يتعرض كل يوم لمواقف مثيرة واحتكاك دائم بالمواطنين على اختلاف نوعيتهم مما يتطلب منه درجة عالية من الاتزان الانفعالي حتى يكون فى مقدوره إصدار القرار الصحيح وفى الوقت المناسب[1].

كما أن معظم تجارب تحليل العمل التى أجريت على وظيفة ضابط الشرطة فى الولايات المتحدة الأمريكية، وبصفة خاصة تلك الأعمال التى تستلزم احتكاكًا مباشرًا مع الجمهور، كالمرور وأقسام الشرطة والدوريات الأمنية أكدت ضرورة توافر سمة الاتزان الانفعالى وضبط النفس Self-Control كسمة هامة ورئيسية لضابط الشرطة تمكنه من احتواء المواقف المثيرة للمشقة النفسية عند تعامله مع أنماط مختلفة من الناس أثناء عمله اليومى والمباشر معهم[2].

وعن أهمية سمة الموضوعية لضابط الشرطة عند تعامله مع المواطنين يؤكد الدكتور رمسيس بهنام في كتابه علم النفس القضائي أن ضابط الشرطة باعتباره مأمورًا للضبط القضائي يقوم بأخطر دور فى المراحل الاجرائية، ومن هنا تبدو الأهمية القصوى لتمتع الضابط بسمة الموضوعية تلك السمة التي تحميه من الذلل

1- حسين محمود ابراهيم، التحديات والانجازات بمفهوم جديد "مناقشه وتحليل"، مجلة مركز بحوث الشرطة، أكاديمية مبارك للأمن، العدد الحادى والعشرون، يناير 2002م، ص176.

2- لمزيد من التفصيل عن أهمية سمة الاتزان الانفعالى وضبط النفس لضابط الشرطة كما أسفرت عن ذلك تجارب تحليل العمل التى أجريت فى الولايات المتحده الامريكيه، راجع:
Priss Dufford Foreword by Jackie-Lynn Wilson, Police Personal Behavior and Human Relations, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois, 1986, PP.115-118.

والخطأ فى قيامه بواجبات وظيفته حيث أن مصادر الخطأ المحتمل ان يحدث من جانبه تتلخص فى مصدرين:

المصدر الاول:

أنه كعضو فى السلطة التنفيذية لا يملك استقلالا فى الرأى يؤمنه ضد الأوامر التى تملى عليه أو ضد غدر من يدين لهم بالطاعة.

المصدر الثانى:

أنه كأداه للسلطة العامة له من العتاد المتوافر تحت يديه ومن الرجال الذين يأتمرون بأمره ويعظمونه عسكريا ما يجعله فريسة سهلة لغرور يركب رأسه ويؤدي به الى الشطط عن جادة الصواب.

فالمصدر الأول للخطأ قد تنشأ عنه ظاهرة اضطرار مأمور الضبط الى مجاملة رئيس له أو شخص ذي سطوة ونفوذ طمعًا فى نيل الحظوة لديه واستدرارًا لترقية أو مغنم منه، فيؤدي به ذلك الى غض الطرف عن واقعة كان يلزم أن تضبط أو الى تشديد وطأة الملاحقة لواقعة كان يلزم صرف النظر عنها وقد يصل الأمر إلى تهاون غير مغتفر مع شخص من العتاه والى افتراء غير سائغ على شخص من الأبرياء، وعلى هذا النحو فقد ينتهى الأمر بمأمور الضبط الى ان يكيل للناس بمكيلين مع أنهم أمام القانون سواسية.

كذلك تنشأ ظاهرة الحرص على الظهور بأكثر من الحقيقة فى حسن القيام بمهام الضبط ولاسيما بمهمة التنظيم والتقويم وصون الأمن من كل ما يخل به، وقد يؤدى هذا الحرص بمأمور الضبط الى التهوين من واقعة حتى لا تفضح خطورتها تقصيرًا محتملاً أن ينسب إليه فى العمل على تفادي حدوثها، فيسدل الستار مثلا على عنصر من عناصرها.

ان الحرص ذاته يؤدى به أحيانا الى إلصاق التهمة بإنسان بريء منها وحبك حبائل الاتهام حوله ولو كانت صلته بالجريمة غير مقطوع بها حيث يتفادى مأمور الضبط بذلك ما يصيب سمعته من أذى الشائعات التى تنسب إليه العجز عن ملاحقة المجرمين والقصور عن تعقب الجناه وأماطة اللثام عنهم، فتحت تأثير هذا الحرص يوجد للجريمة فاعلا ولو لم يكن فاعلها معروفا ويعبر عن ذلك بأن مأمور الضبط حريص على أن يجد للجريمة مذنبًا.

ولا يخفى ما فى هذه الأمور من أخطار تهدد حسن سير العدالة، ذلك لأن الأمور التى يدونها مأمور الضبط فى محضره تظل مؤثرة على مجرى القضية منذ

بدايتها حتى النهاية ومن العسير فى مرحلة لاحقة أن تدحض هذه الأمور أو أن يقتنع وكيل النيابة أو القاضى بزيفها فاذا أتيح الاقتناع بوجه الباطل منها أحيانا فإنه كثيرًا ما لا يتهيأ فى مرات عديدة سبيل لهذا الاقتناع، لذا كانت السمات النفسية المستقرة لدى الضابط كالموضوعية والذكاء الاجتماعى والاتزان الانفعالى هى التى تؤمنه ضد الوقوع فى هذا الخطأ.

والمصدر الثانى لخطأ الضابط كمأمور للضبط القضائى هو الغرور الراجع الى السيادة على العتاد والرجال الذى قد يفضي به الى تشديد وطأة الملاحقة على إنسان سلك معه سلوكا بغيضا إلى نفسه ولم يطأطىء له تذللاً وتملقًا ونفاقًا فكم من صريح بريء وكم من منافق مجرم.

فالغرور يقف عقبة فى طريق الصبر ورحابة الصدر وما أحوج التعامل مع الناس الى صبر لا ينفذ يدعمه إحساس مستمر بالعجز عن إدراك الحقيقة وتواضع جم أمام هول المشقة اللازمة فى سبيل التوصل إليها، لذلك كانت أهمية سمات المثابرة النفسية وتحمل المسئولية والاتزان الانفعالى والموضوعية حامية للضابط من الغرور والتكبر فى أثناء ممارسته لعمله كمأمور للضبط القضائى[1].

كما أن تمسك الضابط - بالإضافة إلى تحليه بالسمات النفسية السابقة - بتعاليم الدين وما تحويه من مبادئ وقواعد ومثل وقيم خلقية، لمن أهم أسباب النجاح، فهي تجعله دائمًا يراقب الله في جميع أعماله ويحكم ضميره عند التعامل مع حقوق وحريات الأفراد[2].

أثر السمات النفسية على الأداء الأمني :

من خلال استعراض وتحليل نتائج الاستبيان على السمات النفسية لضابط الشرطة، يتبين لنا أن هناك أثر إيجابي لتوافر معظم السمات النفسية السابقة على الأداء الأمني لضابط الشرطة، وأن الأثر السلبي لتلك السمات ينحصر في سمتي الأنطواء والخضوع.

أولاً: الأثر الإيجابي للسمات النفسية:

إن توافر السمات النفسية التالية لذو أثر إيجابي كبير على الأداء الأمني لضابط الشرطة:

1- رمسيس بهنام، علم النفس القضائي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1997م، ص ص15-17.

2- محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي، مرجع سابق، ص252.

1- الانضباط:

إن توافر سمة الانضباط في ضابط الشرطة لذو أثر إيجابي كبير على أدائه الأمني فكلما زادت نسبة سمة الانضباط فيه كلما كان ملتزمًا بالنظام والضبط فى جميع نواحى حياته، وفى مجال عمله يكون ملتزمًا بالتعليمات والنظم المعمول بها ويقوم بتنفيذ القوانين واللوائح دون حاجة الى رقابة من رئيس، بالإضافة إلى قدرته على ضبط نفسه وسيطرته على أعصابه وانفعالاته ورغباته مع احتفاظه بهدوئه وعدم قابليته للاستثارة من الآخرين رغم الاستفزازات التى قد تقع منهم حياله، وفى مجال حياته الخاصة يتقبل المعايير الاجتماعية بوجه عام ويحافظ عليها.

2- الذكاء الاجتماعي:

إن توافر سمة الذكاء الاجتماعي في ضابط الشرطة تجعله ذو مهارة عالية في انشاء علاقات متبادلة مع الآخرين والتعامل المريح والناجح معهم أياً كانت شخصياتهم مما يشجع الجميع على التعاون معه ومساعدته، وما لذلك من أثره الإيجابي والفعال على أدائه الأمني.

3- المثابرة وتحمل المسئولية:

إن توافر سمة المثابرة وتحمل المسئولية بنسبة كافية في ضابط الشرطة تجعله يتحمل الاستمرار فى العمل تحت مختلف الظروف وفى مختلف الاوقات، ورغبته وقدرته على أن يحمل على عاتقه مهمة انجاز واجبات معينة وان يفى بها على وجه مرض دون تردد أو هروب من ذلك.

كما أن الضابط عندما يكون لديه إحساس بالقدرة على تحمل المسئولية فإنه يحرص على اتقان ما يسند إليه من أعمال، بما يجعله يشعر بالرضا عن نفسه، ويجلب له رضا الآخرين، كما أن إحساس الضابط بالمسئولية يمكنه من حسن الاختيار والتصرف السليم في المواقف المختلفة والذي يجلب له الشعور بالراحة والاطمئنان.

4- النشاط العام والحيوية:

لاشك أن توافر تلك السمة يعتبر من السمات الأساسية للنجاح والتمييز في أي عمل من الأعمال وبصفة خاصة في عمل ضابط الشرطة، فالانجاز وسرعة الحركة والإنتاج من أهم مقومات نجاح الأداء الأمني للضابط.

5- السيطرة:

إن توافر سمة السيطرة في ضابط الشرطة تشير إلى تمتعه بصفات القيادة، وما تتضمنه من ميل وقدرة على المبادأة وإقناع الآخرين وقيادتهم نحو

أهداف العمل الأمني، وما لذلك من تأثيره على إدارة وحدة العمل التي يرأسها.

6- الاتزان الانفعالى:

إن سمة الاتزان الانفعالي هـي أهـم سـمة نفسـية ينبغـي أن يـتحلى بهـا ضـابط الشرطة، فقدرته على الاحتفاظ بالهدوء فى مختلف الظروف والبعد عن القلق والتـوتر العصبى والخلو من مظاهر الانحرافات والاضطرابات والأمراض النفسية الواضحة، يعد من أهم سمات الشخصية القيادية وهو ما ينعكس بالإيجـاب عـلى قيادتـه لمرؤوسـيه وتعامله الناجح مع كافة الأنماط البشرية التي يقابلها في أثناء ممارسته لعمله الأمني.

7- الموضوعية:

إن تحلي ضابط الشرطة لسمة الموضوعية يجعله يحكـم عـلى الامـور والاشـخاص ويتعامل معهـم عـلى اسـاس طبيعـتهم الفعليـة وخصائصـهم الواقعيـة دون تحيـز أو تعصب من أى نوع، بما يحقق له عدالة الأداء بين المواطنين والمرؤوسين، وينعكس على أدائه الأمني بالشفافية والمصداقية.

8- الصلابة النفسية:

إن لسمة الصلابة النفسية أثرها الإيجابي الواضح على تكييف الضابط مع ظروف العمل الأمنـي المتغـيرة، وقدرتـه عـلى التصـدى للمواقـف الصـعبة او المثـيرة للمشـقة النفسية والتعايش معها بنجاح، وكذلك على اعتقـاده بقيمـة العمـل الأمنـي وأهميتـه سواء له أو للمجتمع واعتقاده بضرورة الاندماج فى محيطه وبكفاءتـه فى انجـاز عملـه وضرورة تحمل مسئولياته والالتزام بنظمـه، واعتقـاده كـذلك بـأن التغيـير المتجـدد فى أحداث الحياة هو أمر طبيعى بل هو حتمى ولابد منه لارتقائه أكثر من كونـه مهـدداً لأمنه وسلامته النفسية.

ثانيًا: الأثر السلبي للسمات النفسية:

إن توافر بعض السـمات النفسـية بدرجـة عاليـة في الضـابط قـد يكـون لـه أثـره السلبي على أدائه الأمني مثل سمتي الأنطواء والخضوع:

1- الأنطواء:

إن توافر سـمة الأنطـواء في الضـابط بدرجـة كبـيرة تجعلـه يميـل إلى العزلـة والابتعاد عن الآخرين واستمتاعه بالوحدة وضيقه من التواجد مع الآخـرين، ومـا لذلك من أثره السلبي على أدائه الأمني، فالعمل الشرطـي يحتـاج إلى الاجتماعيـة

بصورة عالية، فالضابط دائم الاحتكاك مع الآخرين سواء من المواطنين أو المرؤوسين أو الزملاء له في العمل.

2- الخضوع:

إن ضابط الشرطة قائد في عمله يقوم بإدارة وحدته وتوجيه مرؤوسيه، لذا فتوافر سمة الخضوع فيه سوف تجعله يخضع للآخرين ويأتمر بـأمرهم ويخضـع لسـيطرتهم، وهو مـا يتعـارض مـع طبيعـة عملـه ويـؤثر بالسـلب عـلى قيادتـه لوحدتـه ويصـيبها بالفوضوية والانفلات.

4

الفصل الرابع

المبحث الأول

القدرات والاستعدادات العقلية

Ability & Aptitude

تعريف القدرات العقلية :

إن القـدرة العقليـة تعنـى إمكانيـة الفـرد الحاليـة التـى وصـل إليهـا بالفعـل سواء كان ذلك عن طريـق نضـجه أو نمـوه أو خبرتـه أو تعليمـه، أمـا الاسـتعداد فهـو الخصائص الموجودة لدى الفرد حاليًا، وتمكننا من التنبوء بمقدار القدرة التـى يمكـن أن يصل إليها فى مجال معين بعد أعطائه قدرًا من التعليم والتدريب[1].

وأهم القدرات العقلية، هي:

1- الذكاء العام:

ويعنى القدرة على التفكير والفهم السليم والحل المناسب للمشكلات.

2- الحكم:

ويعنى القدرة على الحكم الصائب على الأمور وتقديرها تقديرًا دقيقًا.

3- الاستدلال اللفظى:

ويعنى معرفة وفهم المعانى للكلمات والعبارات والقطع.

4- طلاقة التعبير:

سهولة تكـوين جمـل وعبـارات تعـبر عـن المعـانى التـى يريـد الفـرد ان يوصـلها للآخرين.

5- تذكر الافكار المجردة:

تذكر المبادىء والنظريات كتذكر الخطط والنظم.

6- تذكر التعليمات الشفوية:

تذكر سلسلة من التعليمات والبيانات الشفوية.

7- تذكر التعليمات الكتابية:

تذكر سلسلة من التعليمات المكتوبة، وغير ذلك من بيانات.

8- تذكر الأسماء والاشخاص:

القدرة على التعرف أو تذكر الأسماء والأشخاص عن طريق المظهـر أو الصـوت أو الصورة.

1- فرج عبد القادر طه، أصول علم النفس الحديث، مرجع سابق، ص141.

9- التذكر البصرى:

القدرة على استرجاع وتمييز وإعادة تكوين مواد سبق عرضها أو التعرض لها بصريًا.

10- التذكر السمعى:

استرجاع او تذكر الموضوعات من بين المثيرات السمعية المدركة سابقًا.

110- التذكر المكانى:

تذكر المواضع الخاصة بالأشياء وأماكن تواجدها[1].

12- المعلومات الميكانيكية:

القدرة على التعرف وتسمية الأدوات والأجهزة الميكانيكية.

13- إدراك العلاقات المكانية:

قدرة على اكتشاف العلاقات بين الأشياء على أساس أبعادها ومواضعها.

14- سرعة الإدراك:

سرعة معرفة أو إستخراخ شكل معين من مجموعة متشابهة من الصور أو الأشكال أو إدراكه.

15- الترتيب والتنظيم:

ترتيب الخطوات أو الموضوعات فى نظام مناسب محكم.

16- اتخاذ القرارات:

القدرة على الوصول الى قرارات حكمية ووضعها.

17- تصميم الخطط:

القدرة على وضع الخطوات ومعرفة الأشياء التى يجب عملها لتحقيق عرض معين.

18- المبادأة:

القدرة على معرفة المشكلات التى تتضمنها مواقف العمل وعلاجها على حسب مقتضيات الموقف، دون إنتظار تعليمات معينة من الآخرين[2].

19- سهولة التعامل بالأرقام:

القدرة على القيام بالعمليات الحسابية والإحصائية والرياضية.

1- عبد الرحمن محمد عسيوي، علم النفس الفسيولوجي، مرجع سابق، ص305.

2- عبد الرحمن محمد عيسوي، علم النفس في الحياة المعاصرة، الإسكندرية، دار المعارف، 1978م، ص220.

20- الأنتباه لأشياء كثيرة:

القدرة على تركيز الأنتباه والوعى على أجزاء متعددة من موقف العمل فى وقت واحد أو تحويل الأنتباه من جزء لجزء بسرعة.

21- التركيز وسط أشياء مشتتة للأنتباه:

القدرة على أداء العمل والتركيز عليه وسط الضجيج والصخب والعوامل التى تشتت الأنتباه.

22- تقدير الأطوال:

القدرة على تخمين طول الشىء أو مقارنة أطوال مختلفة بطول معين أو تقدير الفرق بين طولين أو اكثر.

23- تقدير الأوزان:

القدرة على تخمين وزن الشىء ومقارنة أوزان مختلفه بوزن معين، أو تقدير الفرق بين وزنين أو أكثر.

24- تقدير الأحجام:

القدرة على أضرار أحكام دقيقه تتعلق بالأبعاد.

25- تقدير كمية الأشياء:

القدرة على أصدار أحكام دقيقة تتعلق بكميه الأشياء أو سعتها.

وقد تم عمل استبيان على أهم خمسة عشرة قدرة عقلية بالنسبة لضابط الشرطة من بين القدرات العقلية السابقة.

نتائج الاستبيان :

نعرض فيما يلي نتائج الاستبيان الذي أجرى على أهم خمسة عشر قدرة عقلية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، وهي على التوالي الذكاء العام، الحكم، تلقي التعبير، تذكر التعليمات الشفوية، تذكر الأسماء والأشخاص، التذكر البصري، التذكر المكاني، سرعة الادراك، اتخاذ القرارات، المبادأة، الانتباه لأشياء كثيرة، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تصميم الخطط، الترتيب والتنظيم، الاستدلال اللفظي:

1- الذكاء العام:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الذكاء العام لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (22)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للذكاء العام

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	100	50	40	30	28	2
درجة تقييم القدرة	5	4	4	3	5	4
المجموع	500	200	160	90	140	8
الاجمالي	700		250		148	

حيث يتضح من الجدول عاليه أن معظم التقييمات جاءت مرتفعة، فعدد 128 أعطوه الدرجة النهائية (5 درجات)، وعدد 92 أعطوه (4 درجات)، وعدد 30 أعطوه (3 درجات)، فكان اجمالي مجموع الدرجات التي حصل عليه الذكاء العام عند السادة اللواءات بالخدمة = 700 + 250 + 148 = 1098 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي أيضًا لاستعراض التقييمات التي حصل عليها الذكاء العام لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث أجمع مدير عام على أعطائه الدرجة النهائية، وكذا عدد 35 مساعد وزير، وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 3 درجات كالآتي:

جدول رقم (23)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للذكاء العام

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	150	50	3	5	10
درجة تقييم القدرة	4	3	5	4	5
المجموع	600	150	175	20	50
الاجمالي	750		195		50

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليها الذكاء العام عند السادة اللواءات بالمعاش = 750 + 195 + 50 = 995 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصل عليها الذكاء العام عند جميع أفراد العينة = 1098 + 995 = 2093 درجة.

والنسبة المئوية للذكاء العام = 2093 × 100 ÷ 2500 = 83.72%، وهي نسبة تدل على أهمية توافر الذكاء العام في ضابط الشرطة بنسبة جيدة، فلا يشترطُ أن يكون الضابط حاد الذكاء لكي ينجح أو يتميز في عمله بل تكفيه النسبة الجيدة لتحقيق هذا النجاح والتمييز.

2- الحكم:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الحكم لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث اتجهت معظم التقييمات إلى اعطائه الدرجة النهائية (5 درجات)، وكان أقل تقييم له هو (4 درجات)، وذلك كالآتي:

جدول رقم (24)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للحكم

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	120	30	60	10	29	1
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	5	4
المجموع	600	120	300	40	145	4
الاجمالي	720		340		149	

وعليه كان مجموع الدرجات التي حصل عليها الحكم عند السادة اللواءات بالخدمة = 720 + 340 + 149 = 1209 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الحكم لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم تختلف التقييمات كثيرًا بل أن السادة اللواءات مدير عام أجمعوا على أعطائه الدرجة النهائية (5 درجات) كالآتي:

جدول رقم (25)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للحكم

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	180	20	35	3	2	10
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	3	10
المجموع	900	80	175	12	6	50
الاجمالي	980		193			50

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليها الحكم عند السادة اللواءات بالمعاش = 980 + 193 + 50 = 1223 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصل عليها الحكم عند جميع أفـراد العينـة = 1209 + 1223 = 2432 درجة.

وبالتالي النسبة المئوية للحكم = 2432 × 100 ÷ 2500 = 97.28%، وهـي تشـير إلى أهمية توافره بنسبة عالية في شخصية ضابط الشرطـة، فـالحكم الصـائب للضـابط على الأمور وتقديرها التقدير الدقيق يعدُ من أهم قدراته ومهاراته الشخصية.

3- طلاقة التعبير:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض التقيـيمات التـي حصـلت عليهـا طلاقـة التعبـير لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جـاءت الدرجات معبرة عن مدى أهميـة توافرهـا بنسـبة كبـيرة في شخصـية ضـابط الشرطـة، وكذلك كالآتي:

جدول رقم (26)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لطلاقة التعبير

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	120	30	60	10	30
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	5
المجموع	600	120	300	40	150
الاجمالي	720		340		150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها طلاقة التعبير عند السادة اللواءات بالخدمة = 720 + 340 + 150 = 1210 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها طلاقة التعبير لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم تختلف التقييمات كثيرًا عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة، وذلك كالآتي:

جدول رقم (27)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لطلاقة التعبير

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	180	10	10	38	2	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	10
المجموع	900	40	30	190	8	50
الاجمالي	970			198		50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها طلاقة التعبير عند السادة اللواءات بالمعاش = 970 + 198 + 50 = 1218 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها طلاقة التعبير عند جميع أفراد العينة = 1210 + 1218 = 2428 درجة.

والنسبة المئوية لطلاقة التعبير= 2428 × 100 ÷ 2500 = 97.12%، مما يعني أنها تدخل ضمن مجموعة القدرات الهامة والمرغوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة كما تشير إليه تلك النسبة.

4- تذكر التعليمات الشفوية :

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها تذكر التعليمات الشفوية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث لم تحصل تلك القدرة على الدرجة النهائية إلا عند عدد 60 فقط، وجاءت بقية التقييمات متوسطة كالآتي:

جدول رقم (28)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لتذكر التعليمات الشفوية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	100	30	20	40	20	10	20	10
درجة تقييم القدرة	4	3	2	5	3	2	5	4
المجموع	400	90	40	200	60	20	100	40
الاجمالي	530			280			140	

وكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها تذكر التعليمات الشفوية عند السادة اللواءات بالخدمة = 530 + 280 + 140 = 950 درجة، وهو يدل على أن تلك القدرة ذات أهمية متوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها تذكر التعليمات الشفوية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات متوسطة تتراوح ما بين 4، 3 درجات، ولم تحصل على الدرجة النهائية إلا عند عدد 55 فقط، وذلك كالآتي:

جدول رقم (29)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لتذكر التعليمات الشفوية

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	95	35	70	30	5	5	25	5
درجة تقييم القدرة	4	3	2	5	4	3	5	4
المجموع	380	105	140	150	20	15	125	20
الاجمالي	625			185			145	

وكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 625 + 185 + 145 = 955 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 950 + 955 = 1905 درجة.

والنسبة المئوية لها = 1905 × 100 ÷ 2500 = 76.2%، وهي نسبة متوسطة كما نرى مما يشير إلى أنها من مجموعة القدرات العقلية ذات الأهمية المتوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

5- تذكر الأسماء والأشخاص:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على تذكر الأسماء والأشخاص لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث اتجهت أغلبية الآراء إلى اعطائها الدرجة النهائية (5 درجات) وذلك كالآتي:

جدول رقم (30)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لتذكر الأسماء والأشخاص

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	121	19	10	65	5	28	2
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	5	4
المجموع	605	76	30	325	20	140	8
الاجمالي	711			345		148	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 711 + 345 + 148 = 1204 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت التقييمات كالآتي:

جدول رقم (31)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لتذكر الأسماء والأشخاص

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	180	10	10	35	3	2	10
درجة تقييم القدرة	5	4	2	5	4	3	10
المجموع	900	40	20	175	12	6	50
الاجمالي	960			193			50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 960 + 193 + 50 = 1203 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1204 + 1203 = 2407 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على تذكر الأسماء والأشخاص هي 2407 × 100 ÷ 2500 = 96.28%، وهي تشير إلا أنها تدخل ضمن مجموعة القدرات العقلية الهامة والمرغوب توافرها بدرجة كبيرة في شخصية ضابط الشرطة.

6- التذكر البصري:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها القدرة على التذكر البصري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات متوسطة ما بين 4، 3 درجات، وذلك كالآتي:

جدول رقم (32)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتذكر البصري

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام		
العدد	120	30	50	20	20	7	3
درجة تقييم القدرة	4	3	4	3	5	4	2
المجموع	480	90	200	60	100	28	6
الاجمالي	570		260		134		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 570 + 260 + 134 = 964 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها القدرة على التذكر البصري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم تختلف تقييماتهم كثيرًا عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة فجاءت معظم درجاتهم متوسطة ما بين 4، 3 درجات، وذلك كالآتي:

جدول رقم (33)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتذكر البصري

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام		
العدد	120	60	20	15	20	5	6	3	1
درجة تقييم القدرة	4	3	1	5	3	2	5	4	1
المجموع	480	180	20	75	60	10	30	12	1
الاجمالي	680			145			43		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 680 + 145 + 43 = 868 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 964 + 868 = 1832 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على التذكر البصري هي 1832 × 100 ÷ 2500 = 73.28%، وهي تشير إلى أن القدرة على التذكر البصري من القدرات ذات الأهمية المتوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

7- التذكر المكاني:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التذكر المكاني لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت التقييمات تشير إلى قيام عدد 175 باعطاء تلك القدرة الدرجة النهائية (5 درجات)، وعدد 45 باعطائها (4 درجات)، وعدد 30 باعطائها (3 درجات)، فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 690 + 310 + 145 = 1145 درجة، وذلك كالآتي:

جدول رقم (34)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتذكر المكاني

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	120	30	30	40	25	5
درجة تقييم القدرة	5	3	5	4	5	4
المجموع	600	90	150	160	125	20
الاجمالي	690		310		145	

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التـذكر المكاني لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعـاش، حيـث جاءت معظم الدرجات متوسطة تتراوح ما بين 4، 3 درجات، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (35)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتذكر المكاني

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام		
العدد	100	30	40	3	30	10	7	2	1
درجة تقييم القدرة	4	3	2	1	4	3	5	3	2
المجموع	400	90	80	30	120	30	25	6	2
الاجمالي	600				150		43		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 600 + 150 + 43 = 793 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1145 + 793 = 1938 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على التذكر المكـاني = 1938 × 100 ÷ 2500 = 77.52%، مما يدخلها ضمن مجموعة القدرات العقلية ذات الأهميـة المتوسـطة بالنسـبة لعمـل ضابط الشرطة.

8- سرعة الادراك:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القادرة على سرعـة الادراك لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيـث اتجهت أغلبية الآراء (130لواء – 50لـواء نائـب مـدير عـام – 20لـواء مـدير عـام) إلى اعطائها الدرجة النهائية (5 درجات)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (36)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لسرعة الادراك

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام		
العدد	130	10	10	50	20	20	5	5
درجة تقييم القدرة	5	3	2	5	4	5	4	3
المجموع	650	30	20	250	80	100	20	15
الاجمالي	700			330		135		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 700 + 330 + 135 = 1165 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة سرعة الادراك لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم تختلف التقييمات كثيرًا عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (37)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لسرعة الادراك

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	120	30	50	35	3	2	9	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4
المجموع	600	120	150	175	12	6	45	4
الاجمالي	870			193			49	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 870 + 193 + 49 = 1112 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1165 + 1112 = 2277 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على سرعـة الادراك = 2277 × 100 ÷ 2500 = 91.08%، مما يعني أنها تدخل ضمن مجموعة القـدرات العقليـة الهامـة والمرغـوب توافرهـا في شخصية ضابط الشرطة.

9- اتخاذ القرارات:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة عـلى اتخـاذ القرارات لبيان مدى أهميتها لعمل ضـابط الشرطـة عنـد السـادة اللـواءات بالخدمـة، حيث جاءت التقييمات مرتفعة بصورة واضحة، وذلك على النحو التالـي:

جدول رقم (38)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لاتخاذ القرارات

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	140	5	5	65	5	30
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	5
المجموع	700	20	15	325	20	150
الاجمالي	735			345		150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 735 + 345 + 150 = 1230 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة عـلى اتخـاذ القرارات لبيان مدى أهميتها لعمـل ضـابط الشرطـة عنـد السـادة اللـواءات بالمعـاش، حيث اجمع السادة مدير عام على اعطائها الدرجة النهائيـة (5 درجـات)، وكـذا عـدد 170لواء، وعدد 38لواء مساعد الوزير، فجاء مجمـوع الـدرجات التـي حصـلت عليهـا القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش مرتفعًا وهـو 960 + 198 + 50 = 1208، وذلـك على النحو التالي:

جدول رقم (39)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لاتخاذ القرارات

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	170	20	10	38	2	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	5
المجموع	850	80	30	190	8	50
الاجمالي	960			198		50

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1230 + 1208 = 2438 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على اتخاذ القرارات = 2438 × 100 ÷ 2500 = 97.52%، مما يدخلها ضمن مجموعة القدرات العقلية الهامة والمرغوب توافرها بصورة كبيرة في شخصية ضابط الشرطة.

10- المبادأة:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على المبادأة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث قام عدد 125لواء، و64 لواء نائب مدير عام، 29لواء مدير عام باعطائها الدرجة النهائية (5 درجات) وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 3 درجات، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (40)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للمبادأة

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	125	15	10	64	6	29	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	5	4
المجموع	625	60	30	340	24	145	4
الاجمالي	715			364		149	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 715 + 364 + 149 = 1228 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على المبادأة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث أجمع السادة مدير عام على أعطائها الدرجة النهائية (5 درجات)، وكذا عدد 180لواء، 39لواء نائب مدير عام، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (41)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للمبادأة

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	180	10	5	5	39	1	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	1	5	4	5
المجموع	900	40	15	5	195	4	50
الاجمالي	960				199		50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 960 + 199 + 50 = 1209 درجة.

وبذلك مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1228 + 1209 = 2437 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على المبادأة = 2437 × 100 ÷ 2500 = 97.48%، وهي بذلك تدخل ضمن مجموعة القدرات العقلية الهامة لضابط الشرطة.

11- الانتباه لأشياء كثيرة:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على الانتباه لأشياء كثيرة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت التقييمات مرتفعة كما هو موضح:

جدول رقم (42)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للانتباه لأشياء كثيرة

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	140	10	67	2	1	30
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	3	5
المجموع	700	40	335	8	3	150
الاجمالي	740		346			150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 740 + 346 + 150 = 1236 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على الانتباه لأشياء كثيرة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت التقييمات أيضًا مرتفعة جدًا كالآتي:

جدول رقم (43)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للانتباه لأشياء كثيرة

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	185	10	5	38	1	1	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5
المجموع	925	40	15	190	4	3	50
الاجمالي	980			197			50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 980 + 197 + 50 = 1227 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1236 + 1227 = 2463 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على الانتباه لأشياء كثيرة = 2463 × 100 ÷ 2500 = 98.52%، حيث احتلت تلك القدرة بهذه النسبة المرتبة الثانية من حيث الأهمية بين جميع القدرات العقلية الهامة والمرغوبة في ضابط الشرطة.

12- التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصلت على أعلى التقييمات من بين القدرات العقلية الأخرى، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (44)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	145	3	2	69	1	30
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	5
المجموع	725	12	6	345	4	150
الاجمالي	743			349		150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 743 + 349 + 150 = 1242 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث حصلت أيضًا على أعلى التقييمات بالنسبة لبقية القدرات العقلية الأخرى، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (45)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام				10 لواء مدير عام
العدد	195	2	3	37	1	1	1	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	2	5
المجموع	975	8	9	185	4	3	2	50
الاجمالي	992			194				50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 992 + 194 + 50 = 1236 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1242 + 1236 = 2478 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه = 2478 × 100 ÷ 2500 = 99.12%، وهي أعلى نسبة بين نسب القدرات العقلية مما جعلها تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

13- تصميم الخطط:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على تصميم الخطط لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصلت على الدرجة النهائية (5 درجات) عند 146لواء، 64لواء نائب مدير عام، وجميع اللواءات مدير عام، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (46)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لتصميم الخطط

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	146	2	2	64	5	1	30
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5
المجموع	720	8	6	320	20	3	150
الاجمالي	744			343			150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 744 + 343 + 150 = 1237 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على تصميم الخطط لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث أجمع على أعطائها الدرجة النهائية (5 درجات) السادة اللواءات مدير عام، وكذا عدد 195لواء، وعدد 20لواء نائب مدير عام، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (47)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لتصميم الخطط

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	195	5	20	10	10	10
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	3	5
المجموع	975	20	100	40	30	50
الاجمالي	995		170			50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 995 + 170 + 50 = 1215 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1215 + 1237 = 2452 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على تصميم الخطط = 2452 × 100 ÷ 2500 = 98.08%، مما جعلها تحتل بتلك النسبة المرتبة الثالثة في ترتيب الأهمية بالنسبة لبقية القدرات العقلية الأخرى الهامة لعمل ضابط الشرطة.

14- الترتيب والتنظيم:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على الترتيب والتنظيم لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصلت على الدرجة النهائية عند عدد 180، وعلى 4 درجات عند عدد 20، وعلى 3 درجات عند عدد 20، وعلى 2 درجة عند عدد 10، فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة 690 + 320 + 50 = 1060 درجة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (48)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للترتيب والتنظيم

	150 لواء				70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	120	10	10	10	50	10	10	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	2	5	4	3	5
المجموع	600	40	30	20	250	40	30	50
الاجمالي	690				320			50

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على الترتيب والتنظيم لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث اتجهت الأغلبية أيضًا إلى أعطائها الدرجة النهائية (5 درجات) وتراوحت بقية الآراء ما بين 4، 2 درجة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (49)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للترتيب والتنظيم

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام				10 لواء مدير عام	
العدد	150	30	20	20	10	5	5	8	2
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	2	5	3
المجموع	750	120	60	100	40	15	10	40	6
الاجمالي	930			165				46	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 930 + 165 + 46 = 1141 درجة.

ومجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1141 + 1060 = 2201 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على الترتيب والتنظيم = 2201 × 100 ÷ 2500 = 88.04%، وهي بذلك تدخل ضمن مجموعة القدرات العقلية الهامة لعمل ضابط الشرطة.

15- الاستدلال اللفظي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على الاستدلال اللفظي لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصلت على درجات متوسطة تتراوح ما بين 4، 3 درجات عند أغلبية الآراء، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (50)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للاستدلال اللفظي

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	100	10	40	50	10	10	25	3	2
درجة تقييم القدرة	4	2	1	4	3	2	4	3	1
المجموع	400	20	40	200	30	20	100	9	2
الاجمالي	460			250			111		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 460 + 250 + 111 = 821 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على الاستدلال اللفظي لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث حصل على تقييمات مرتفعة نسبيًا بالنسبة للتقييمات التي أعطاها له السادة اللواءات بالخدمة، فقد حصل الدرجة النهائية (5 درجات) عند 100لواء، 9لواء مدير عام، وتراوحت بقية الآراء ما بين 4، 3 درجات ما عدا 5 آراء فقط أعطوه درجة واحدة، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (51)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للاستدلال اللفظي

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	100	60	40	25	10	5	9	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	4	3	1	5	4
المجموع	500	240	120	100	30	5	45	4
الاجمالي	860			135			49	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 860 + 135 + 49 = 1044 درجة، ومجموع الدرجات التي حصلت

عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 821 + 1044 = 1865 درجة، والنسبة المئوية للقدرة على الاستدلال اللفظي = 1865 × 100 ÷ 2500 = 74.6%، مما يعني أنها ذات أهمية متوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

تحليل نتائج الاستبيان :

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على القدرات العقلية لضابط الشرطة يمكننا ترتيب أهمية تلك القدرات على النحو الآتي:

جدول رقم (52)

ترتيب القدرات العقلية حسب أهميتها لضابط الشرطة

مسلسل	السمة	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه	99.12	الأولى
2	الانتباه لأشياء كثيرة	98.52	الثانية
3	تصميم الخطط	98.08	الثالثة
4	اتخاذ القرارات	97.52	الرابعة
5	المبادأة	97.48	الخامسة
6	الحكم	97.28	السادسة
7	طلاقة التعبير	97.12	السابعة
8	تذكر الأسماء والأشخاص	96.28	الثامنة
9	سرعة الادراك	91.08	التاسعة
10	الترتيب والتنظيم	88.04	العاشرة
11	الذكاء العام	83.72	الحادية عشر
12	التذكر المكاني	77.52	الثانية عشر
13	تذكر التعليمات الشفوية	76.2	الثالثة عشر
14	الاستدلال اللفظي	74.6	الرابعة عشر
15	التذكر البصري	73.28	الخامسة عشر

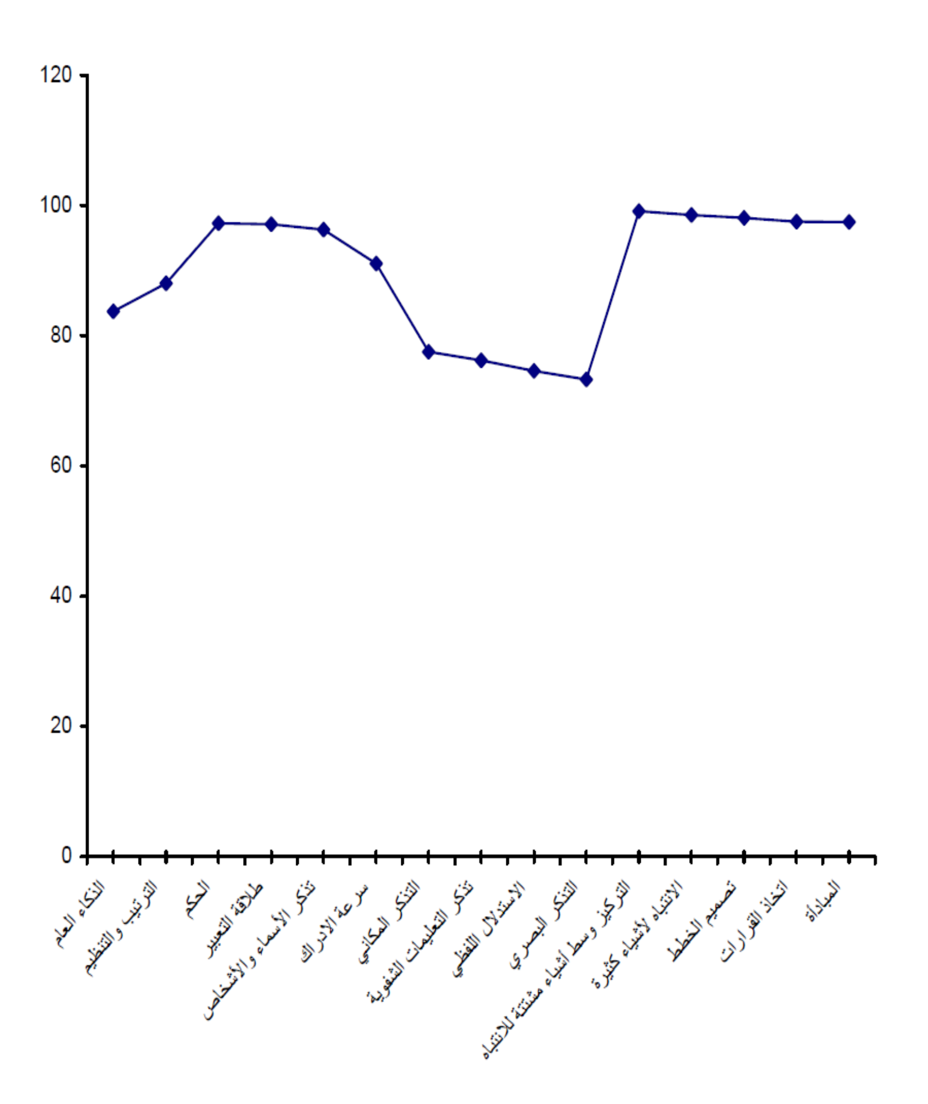
يلاحظ من الجدول عالية حصول القدرة على التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه على المرتبة الأولى بين القدرات العقلية اللازمة لنجاح ضابط الشرطة في عمله، حيث حصلت على نسبة عالية جدًا من آراء أفراد عينة الدراسة 99.12%، وتأتي هذه النسبة لتؤكد الواقع، فالضابط غالبًا ما يعمل وسط الجماهير وعليه أن يركز انتباهه معهم، وفي نفس الوقت يركز في توجيه مرؤوسيه حتى يستطيع أن يدير العمل بنجاح، ويركز أيضًا في الحفاظ على ما معه وما معهم من أسلحة ومعدات وأجهزة... الخ لازمة لأداء العمل، وأخيرًا قد يركز جل تركيزه فيما يتلقاه من أوامر وتعليمات من قيادته لتوجيه موقف العمل الذي أمامه في وجهة معينة.

وعلى نفس الأهمية السابقة حصلت مجموعة القدرات الآتية على المرتبة من الثانية وحتى التاسعة وبنسبة أعلى من 90% وهي بالترتيب الانتباه لأشياء كثيرة، تصميم الخطط، اتخاذ القرارات، المبادأة، الحكم، تلقي التعبير، تذكر الأسماء والأشخاص، سرعة القدرات، كما حصلت قدرات الترتيب والتنظيم، الذكاء العام على نسبة أعلى من 80%، أما قدرات التذكر المكاني، تذكر التعليمات الشفوية، الاستدلال اللفظي، التذكر البصري، فحصلت على نسبة أعلى من 70%.

شكل رقم (5)

سيكوجراف القدرات العقلية لضابط الشرطة المتميز

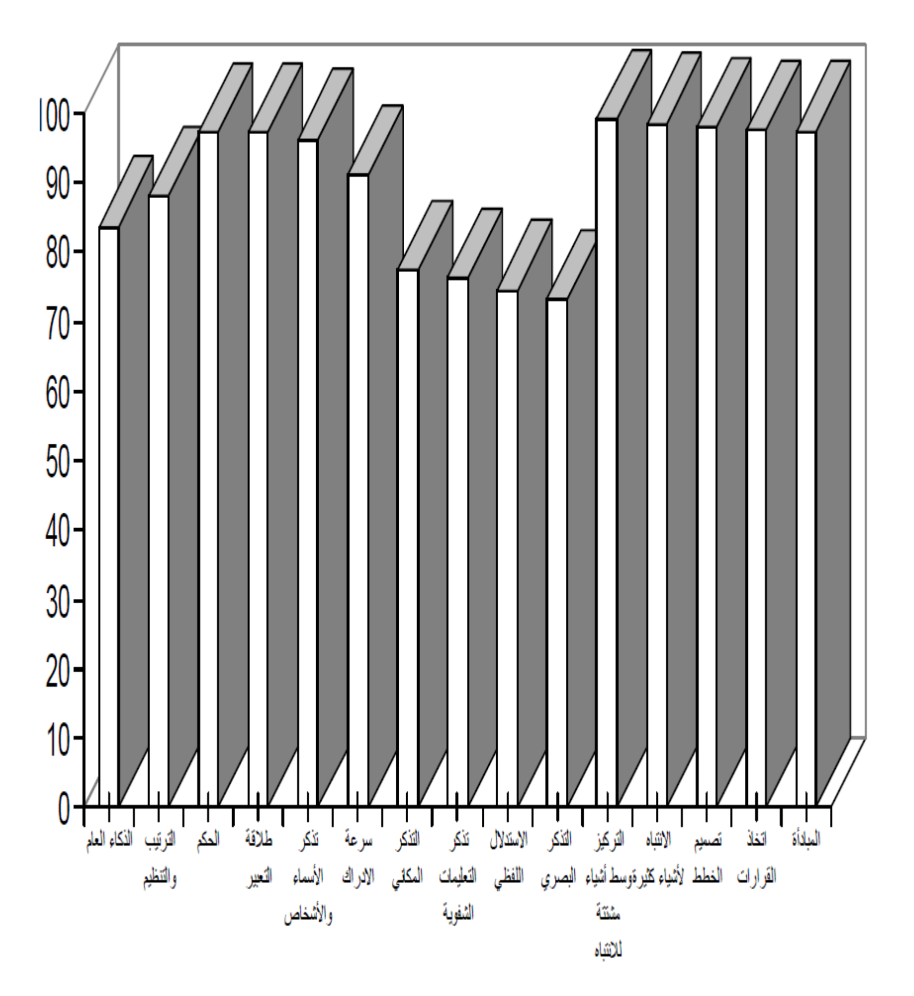
النسبة المئوية



يمثل الشكل عاليه المنحنى البياني (Psychograph) للقدرات العقلية لضابط الشرطة المتميز، حيث نلاحظ أن أول نقطة في المنحنى وهي الخاصة بقدرة الذكاء العام تبدأ أعلى من مستوى 80% ثم يتجه المنحنى للارتفاع عند قدرة الترتيب والتنظيم، ثم يستمر في الارتفاع ليتخطى مستوى 90% عند قدرة الحكم، طلاقة التعبير، تذكر الأسماء والأشخاص، سرعة الادراك، ثم ينخفض مرة أخرى أسفل مستوى 80% وأعلى من 70% عند قدرات التذكر المكاني، تذكر التعليمات الشفوية، الاستدلال اللفظي، التذكر البصري، ثم يعاود المنحنى ارتفاعه ليصل لأقصى نقطة من الارتفاع، وأعلى من مستوى 99% عند القدرة على التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه ثم ينخفض بنسبة قليلة جدًا بعد ذلك وأعلى من مستوى 90% عند قدرات الانتباه لأشياء كثيرة، تصميم الخطط، اتخاذ القرارات، المبادأة، ومما لاشك فيه فإن القدرات التي تقع في أعلى المنحنى تكون أهم بالنسبة لعمل ضابط الشرطة من تلك التي تقع في أسفله.

شكل رقم (6)

النسب المئوية للقدرات العقلية لضابط الشرطة



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل الأهمية النسبية للقدرات العقلية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة ارتفاع نسب قدرات التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، الانتباه لأشياء كثيرة، تصميم الخطط، اتخاذ القرارات، المبادأة، الحكم، تلقي التعبير، تذكر الأسماء والأشخاص، سرعة الادراك لأعلى من 90%، وارتفاع

نسب قدرات الترتيب والتنظيم، الذكاء العام لأعلى من 80%، وارتفاع نسب قدرات التذكر المكاني، تذكر التعليمات الشفوية، الاستدلال اللفظي، التذكر البصري في أعلى من 70%.

أثر القدرات العقلية على الأداء الأمني:

من خلال استعراض وتحليل نتائج الاستبيان على القدرات العقلية لضابط الشرطة، يتبين لنا أن هناك أثر إيجابي لتوافر معظم القدرات العقلية السابقة على الأداء الأمني لضابط الشرطة، وذلك على النحو الآتي:

1- التركيز وسط أشياء مشتتة للأنتباه:

كلما كان لدى الضابط القدرة على التركيز وسط أشياء مشتتة للأنتباه كلما كان قادرًا على العمل وعلى التركيز فيه وسط الضجيج والصخب ومختلف العوامل التي تشتت الأنتباه والتي كثيرًا ما تحيط به أثناء أدائه لعمله، وما لذلك من أثره الإيجابي على حسن أدائه لعمله الأمني وسط تلك العوامل المشتتة للأنتباه.

2- الأنتباه لأشياء كثيرة:

كلما توافرت تلك القدرة في ضابط الشرطة كلما كانت لديه القدرة على تركيز إنتباهه ووعيه على أجزاء متعددة من موقف العمل في وقت واحد وكذلك تحويل الانتباه من جزء لجزء بسرعة، وما لذلك من أثره الإيجابي على أدائه الأمني.

3- تصميم الخطط:

إن عمل الضابط يحتاج دائمًا إلى قيامه بالترتيب والتنسيق والتخطيط له قبل البدء فيه حتى تكون مراحله متناسقة وتؤدي إلى الهدف المقصود منها كما هو الحال في فرق البحث الجنائي التي تشكل لاكتشاف مرتكبي الجرائم المختلفة، لذا فتوافر القدرة على تصميم الخطط لدى الضابط يؤثر بالإيجاب على أدائه لعمله.

4- إتخاذ القرارات:

كلما كان لدى الضابط القدرة على اتخاذ القرارات كلما كان قادرًا على الوصول إلى قرارات حكيمة تجاه مختلف القضايا التي تعرض عليه، وما لذلك من أثره الإيجابي في حسم الكثير من مشكلات العمل اليومي.

5- المبادأة:

كلما توافرت لدى الضابط القدرة على المبادأة كلما كان قادرًا على معرفة المشكلات التي تضمنها مواقف العمل وعلاجها على حسب مقتضيات الموقف دون

انتظار لتعليمات معينة من أحد، وما لذلك من أثره الإيجابي في سرعة حل المشكلات اليومية التي يواجهها.

6- الحكم:

يحتاج الضابط إلى درجة عالية من الحكم الصائب على الأمور وتقديرها تقديرًا دقيقًا حتى يستطيع أن يتعامل مع مختلف القضايا الأمنية حسب أهميتها وقيمتها وتأثيرها على الأمن والنظام العام في المجتمع.

7- طلاقة التعبير:

لاشك أن الضابط يحتاج إلى فصاحة في القول وقدرة على تكوين الجمل والعبارات المختصرة والتي تعبر عن المعني الذي يريده حتى يكون حديثه مؤثرًا وجذابًا لدى الآخرين، وبما ينعكس بالإيجاب على تعاونهم واحترامهم له.

8- تذكر الأسماء والأشخاص:

إن من أهم مهارات العمل الأمني القدرة على التعرف وتذكر الأسماء والأشخاص عن طريق المظهر أو الصوت أو الصورة، ولذلك لربط مختلف الأسماء والأشخاص بالأحداث اليومية التي يتعامل معها الضابط، وما لذلك من مردوده الإيجابي على الأداء الأمني للضابط في ربط مختلف الأحداث بالأشخاص الذين يقومون بها، وكذلك بالأماكن التي تقع فيها.

9- سرعة الإدراك:

إن لسرعة الإدراك أهميتها في معرفة واستخراج شكل معين من مجموعة متشابهه من الصور والأشكال، وما لذلك من أهميته في سرعة إدراك الشيء المفقود واستخراجه، وهي مهارة هامة وأساسية لضابط الشرطة الذي يعمل في مجال الأمن العام.

10- الترتيب والتنظيم:

كلما كان الضابط مرتبًا في خطوات عمله ويقوم بوضع الموضوعات التي تحتاج منه إلى بحث في نظام مناسب ومحكم، كلما استطاع إنهائها بسرعة واتقان وفي زمن قياسي.

11- الذكاء العام:

كلما توافر لدى الضابط الذكاء العام، كلما كان قدرًا على التفكير والفهم السليم والحل المناسب للمشكلات الأمنية التي تواجهه، وما لذلك من أثره الإيجابي على فاعلية أدائه الأمني.

12- التذكر المكاني:

إن توافر تلك القدرة في ضابط الشرطة بصفة عامة وفي ضابط المباحث الجنائية بصفة خاصة تجعله ذو مهارة خاصة في تذكر المواضع الخاصة بالأشياء وأماكن تواجدها، وبما يفيده في رفع أدلة مسرح الجريمة، وقدرته كذلك على تذكره بالشكل الذي رآه فيه لأول مرة وبعد مرور وقت طويل.

المبحث الثاني
القدرات الحسية والنفسحركية والبدنية

القدرات الحسية لضابط الشرطة :

أولاً: تعريف القدرات الحسية:

إن أهم القدرات الحسية هى:

1- تمييز الألوان:

القدرة على التمييز بدقة عن طريق النظر بين الألوان المختلفة للأشياء.

2- التمييز باللمس:

القدرة على التمييز بين الأشياء بدقة عن طريق اللمس وحساسية الأصابع.

3- التمييز بالشم:

القدرة على التمييز بدقة بين الروائح المختلفة عن طريق حاسة الشم.

4- التمييز العضلى:

القدرة على اصدار أحكام دقيقة على أساس الحساسية العضلية كتلك التى يتطلبها تقدير الوزن عن طريق الرفع.

5- حدة الأبصار:

القدرة على ادراك الأشياء والتحقق منها أو تحديد موضعها عن بعد باستخدام الأبصار.

6- حدة السمع:

القدرة على التميز الدقيق بين الأصوات والأحساس بها من بعد.

7- حاسة تذوق الطعم:

القدرة على التمييز الدقيق لأوجه الشبه والاختلاف فى الطعم عن طريق التذوق وتقدير المذاق.

ثانيًا: نتائج الاستبيان على القدرات الحسية:

1- تمييز الألوان:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القدرة على تمييز الألوان لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (53)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لتمييز الألوان

	150 لواء				70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	100	30	10	10	50	15	5	15	15
درجة تقييم القدرة	4	3	2	1	4	3	2	4	3
المجموع	400	90	20	10	200	45	10	60	45
الاجمالي	520				255			105	

حيث يتضح من الجدول عاليه إن تلك القـدرة لم تحصـل عـلى أي درجـة نهائيـة عنـد جميـع السـادة اللـواءات بالخدمـة، وأن معظـم الـدرجات التـي حصـلت عليهـا تراوحت ما بين 4، 3 درجـات مـما يـدل عـلى أنهـا متوسـطة الأهميـة بالنسـبة لعمـل الضابط في رأيهم، وكان مجموع الـدرجات التـي حصـلت عليهـا القـدرة عنـد السـادة اللواءات بالخدمة = 520 + 255 + 105 = 880 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعي الجدول التالي لاستعراض ما حصلت عليه القدرة عـلى تمييـز الألـوان مـن تقييم بالدرجات عند السادة اللواءات بالمعاش:

جدول رقم (54)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لتمييز الألوان

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	100	30	70	20	5	15	10
درجة تقييم القدرة	4	3	2	4	3	2	4
المجموع	400	90	14	80	15	30	40
الاجمالي	630			125			40

حيث يتضح من الجدول السابق أن معظم درجات قد تراوحت أيضًا ما بين 4، 3 درجات ولم يعطي أحد من السادة اللواءات بالمعاش القدرة على تمييز الألوان الدرجـة النهائية فكانت أيضًا متوسطة الأهمية في تقييمهم لها، وكان مجمـوع الـدرجات التـي حصلت عليها القدرة على تمييز الألوان عند السادة اللواءات بالمعاش = 630 + 125 + 40 = 795 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على تمييز الألوان عند جميع أفراد العينة = 880 + 795 = 1675 درجة.

وبالتـالي النسـبة المئويـة للقـدرة عـلى تمييـز الألـوان = 1675 × 100 ÷ 2500 = 67%، وهي نسبة متوسطة كما يبدو مما يوحي بأن تلك القدرة ذات أهمية متوسـطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

2- التمييز باللمس:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعي الجدول التالي لبيان ما حصلت عليـه القـدرة عـلى التمييـز بـاللمس مـن درجات عند السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (55)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتمييز باللمس

	150 لواء				70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	90	40	10	10	30	25	15	20	5	5
درجة تقييم القدرة	4	3	2	1	3	2	1	3	2	1
المجموع	360	120	20	10	90	50	15	60	10	5
الاجمالي	510				155			75		

حيث يتضح من الجدول عاليه اتجاه معظم الآراء إلى اعطاء القدرة على التمييـز باللمس درجات متوسطة وأقل من المتوسطة، ولم تحصل تلـك القـدرة عـلى أي درجـة نهائية، ولذلك جاء مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييـز بـاللمس عند السادة اللواءات بالخدمة = 510 + 155 + 75 = 740 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التـالي لبيـان التقيـيم الـذي حصـلت عليـه القـدرة عـلى التمييـز باللمس عند السادة اللـواءات بالمعـاش، حيـث يتضـح اتجـاه معظـم الآراء إلى اعطـاء درجات دون المتوسط 2، 1 درجة، مما يدل على انخفاض أهمية تلك القدرة في رأيهم، حيث كان مجموع الدرجات التي حصـلت عليهـا القـدرة عـلى التمييـز بـاللمس عنـد السادة اللواءات بالمعاش = 405 + 85 + 28 = 518 درجة.

جدول رقم (56)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتمييز باللمس

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	75	55	70	15	15	10	8	2
درجة تقييم القدرة	3	2	1	3	2	1	3	2
المجموع	225	110	70	45	30	10	24	4
الاجمالي	405			85			28	

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييز باللمس عند جميع أفراد العينة = 740 + 518 = 1258 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على التمييز باللمس = 1258 × 100 ÷ 2500 = 50.32%، مما يعني وكما تشير تلك النسبة المنخفضة إلى عدم أهمية تلك القدرة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

3- التمييز بالشم:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لبيان التقييمات التي حصلت عليها القدرة على التمييز بالشم عند أفراد العينة من السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (57)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتمييز بالشم

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام				30 لواء مدير عام		
العدد	80	50	20	20	35	10	5	20	7	2
درجة تقييم القدرة	4	3	2	3	2	1	0	3	2	0
المجموع	320	150	40	60	70	10	0	60	14	0
الاجمالي	510			140				74		

حيث يتضح من الجدول عاليه عدم قيام أحد باعطاء تلك القدرة الدرجة النهائية، وأن معظم الدرجات جاءت أقل من المتوسط بل أن البعض أعطاها صفرًا مما يوحي بتدني أهميتها بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، وعلى ذلك جاء مجموع

الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييز بالشم عند السادة اللواءات بالخدمة = 510 + 140 + 74 = 724 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

نعرض فيما يلي بيان بالدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييز بالشم عند السادة اللواءات بالمعاش:

جدول رقم (58)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتمييز بالشم

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام				10 لواء مدير عام		
العدد	60	65	75	10	20	5	5	5	3	2
درجة تقييم القدرة	3	2	1	3	2	1	0	3	2	0
المجموع	180	130	75	30	40	5	0	15	6	0
الاجمالي	385			75				21		

حيث يتضح من الجدول عاليه أن معظم الدرجات تراوحت ما بين 2، 1 درجة وهي درجات أقل من المتوسط، كما قام خمسة من نائب مدير عام، 2 من مدير عام باعطائها صفرًا، وعليه كان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييز بالشم عند السادة اللواءات بالمعاش = 385 + 75 + 21 = 481 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييز بالشم عند جميع أفراد العينة = 724 + 481 = 1205 درجة.

والنسبة المئوية للقدرة على التمييز بالشم = 1205 × 100 ÷ 2500 = 48.2%، مما يعني وكما توحي تلك النسبة المنخفضة على عدم أهمية تلك القدرة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

4- التمييز العضلي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

نعرض فيما يلي لما حصلت عليه القدرة على التمييز العضلي من درجات عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث يتضح أن الدرجات تراوحت ما بين 4، 2 درجة، ولم تحصل تلك القدرة على أي درجة نهائية مما يدل على أن الاتجاه العام للتقييم كان متوسطًا، وعليه كان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييز العضلي عند السادة اللواءات بالخدمة = 570 + 170 + 115 = 855 درجة.

جدول رقم (59)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتمييز العضلي

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	120	30	30	40	25	5
درجة تقييم القدرة	4	3	3	2	4	3
المجموع	480	90	90	80	100	15
الاجمالي	570		170		115	

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يعرض الجدول التالي التقييمات التي اعطاها السـادة اللـواءات بالمعـاش للقـدرة على التمييز العضلي:

جدول رقم (60)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتمييز العضلي

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	80	50	40	30	25	10	5	10
درجة تقييم القدرة	4	3	2	1	4	3	1	4
المجموع	320	150	80	30	100	30	5	40
الاجمالي	580				135			40

حيث جاءت معظمهـا في الاطـار المتوسـط، ولم نلاحـظ حصـولها عـلى أي درجـة نهائية، حيث كان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عـلى التمييـز العضـلي عند السادة اللواءات بالمعاش = 580 + 135 + 40 = 755 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة على التمييـز العضـلي عند جميع أفراد العينة = 855 + 755 = 1610 درجة.

ولـذلك جـاءت النسـبة المئويـة للقـدرة عـلى التمييـز العضـلي متوسـطة وهـي 1610 × 100 ÷ 2500 = 64.4%، فهي ذات أهمية متوسطة لنجاح الضابط في عمله.

5- حدة الابصار:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض التقييمات التي حصلت عليها حدة الابصار عند أفراد العينة من السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (61)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لحدة الأبصار

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	120	25	5	60	4	6	25	3	2
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	2
المجموع	600	100	15	300	16	18	125	12	4
الاجمالي	715			334			141		

حيث يتضح من الجدول عاليه اتجاه معظم الآراء إلى اعطاء حدة الابصار الدرجة النهائية (5 درجات)، مما دل على أهميته في رأيهم بالنسبة لضابط الشرطة، وعليه جاء مجموع الدرجات التي حصلت عليها حدة الابصار عند السادة اللواءات بالخدمة مرتفعة وهى 715 + 334 + 141 = 1190 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

لا يختلف تقييم السادة اللواءات بالمعاش كثيرًا عن تقييم السادة اللواءات بالخدمة، بل جاء متقاربًا إلى حد كبير فاتجهت معظم آرائهم الى اعطاء حدة الابصار الدرجة النهائية بل أن السادة اللواءات مدير عام أجمعوا على أعطائه الدرجة النهائية، لذلك كان مجموع الدرجات التي حصل عليها حدة الابصار عند السادة اللواءات بالمعاش 950 + 180 + 50 = 1180 درجة.

جدول رقم (62)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لحدة الأبصار

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	160	30	10	25	10	5	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5
المجموع	800	120	30	125	40	15	50
الاجمالي	950			180			50

وبالتالي فمجموع الدرجات التي حصلت عليها حدة الابصار عند جميع أفراد العينة = 1190 + 1180 = 2370 درجة، والنسبة المئوية لحدة الابصار = 2370 × 100 ÷ 2500 = 94.8%، ولاشك أن ارتفاع تلك النسبة يوحي بمدى أهمية توافر تلك القدرة في ضابط الشرطة بدرجة كبيرة.

6- حدة السمع:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

اتجهت معظم آرائهم كما يوضحها الجدول التالي إلى اعطاء حدة السمع الدرجة النهائية (5 درجات)، فكان مجموع الدرجات التي حصل عليها حدة السمع عند السادة اللواءات بالخدمة مرتفعًا وهو 715 + 345 + 148 = 1208 درجة، مما دل على مدى أهميته لعمل الضابط في تقييمهم كالآتي:

جدول رقم (63)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لحدة السمع

	150 لواء				70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	130	10	5	5	65	5	28	2
درجة تقييم القدرة	5	4	3	2	5	4	5	4
المجموع	650	40	15	10	325	20	140	8
الاجمالي	715				345		148	

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يتضح من الجدول التالي اجماع السادة اللواءات مدير عام على اعطاء حدة السمع الدرجة النهائية (5 درجات)، واتجاه غالبية آراء السادة اللواءات والسادة اللواءات نائب مدير عام إلى اعطائه نفس التقييم، لذلك جاء مجموع الدرجات التي حصل عليها حدة السمع عند السادة اللواءات بالمعاش مرتفعًا وهو 935 + 187 + 50 = 1172 درجة.

جدول رقم (64)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لحدة السمع

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	170	10	5	15	30	7	3	10
درجة تقييم القدرة	5	4	3	2	5	4	3	5
المجموع	850	40	15	30	150	28	9	50
الاجمالي	935				187			50

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليها حدة السمع عند جميع أفراد العينة = 1208 + 1172 = 2380 درجة، والنسبة المئوية لحدة السمع = 2380 × 100 ÷ 2500 = 95.2%، وهي بذلك أعلى نسبة بين نسب القدرات الحسية، لذلك فقد احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لعمل ضابط الشرطة.

7- حاسة تذوق الطعم:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

بالنظر إلى الجدول التالي يتبين لنا عدم حصول حاسة تذوق الطعم على أي درجة نهائية أو حتى (4 درجات) وتراوحت الدرجات التي حصلت عليها ما بين 3، درجة واحدة، مما دل على انخفاض أهميتها بالنسبة لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، وجاء مجموع الدرجات التي حصل عليها حاسة تذوق الطعم عند السادة اللواءات بالخدمة 380 + 120 + 80 = 580 درجة:

جدول رقم (65)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لحاسة تذوق الطعم

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	100	30	20	20	10	40	20	10
درجة تقييم القدرة	3	2	1	3	2	1	3	2
المجموع	300	60	20	60	20	40	60	20
الاجمالي	380			120			80	

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

لما يختلف التقييم عندهم كثيرًا عن تقييم السادة اللواءات بالخدمة بل أن البعض منهم (10 لواء – 1 لواء مدير عام) قد أعطى حاسة تذوق الطعم صفرًا،

فجاء مجموع الدرجات التي حصل عليها حاسة تذوق الطعم عند السادة اللواءات بالمعاش 320 + 75 + 16 = 411 درجة كالآتي:

جدول رقم (66)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لحاسة تذوق الطعم

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام		
العدد	130	60	10	35	5	7	2	1
درجة تقييم القدرة	2	1	0	2	1	2	1	0
المجموع	260	60	0	70	5	14	2	0
الاجمالي	320			75		16		

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها حاسة تذوق الطعم عند جميع أفراد العينة 580 + 411 = 991 درجة، والنسبة المئوية لحاسة تذوق الطعم = 991 × 100 ÷ 2500 = 39.64%، وهي أقل نسبة بين نسب القدرات الحسية، مما يعني عدم أهميتها بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

ثالثًا: تحليل نتائج الاستبيان على القدرات الحسية:

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على القدرات الحسية يمكننا ترتيب أهمية تلك القدرات على النحو الآتي:

جدول رقم (67)

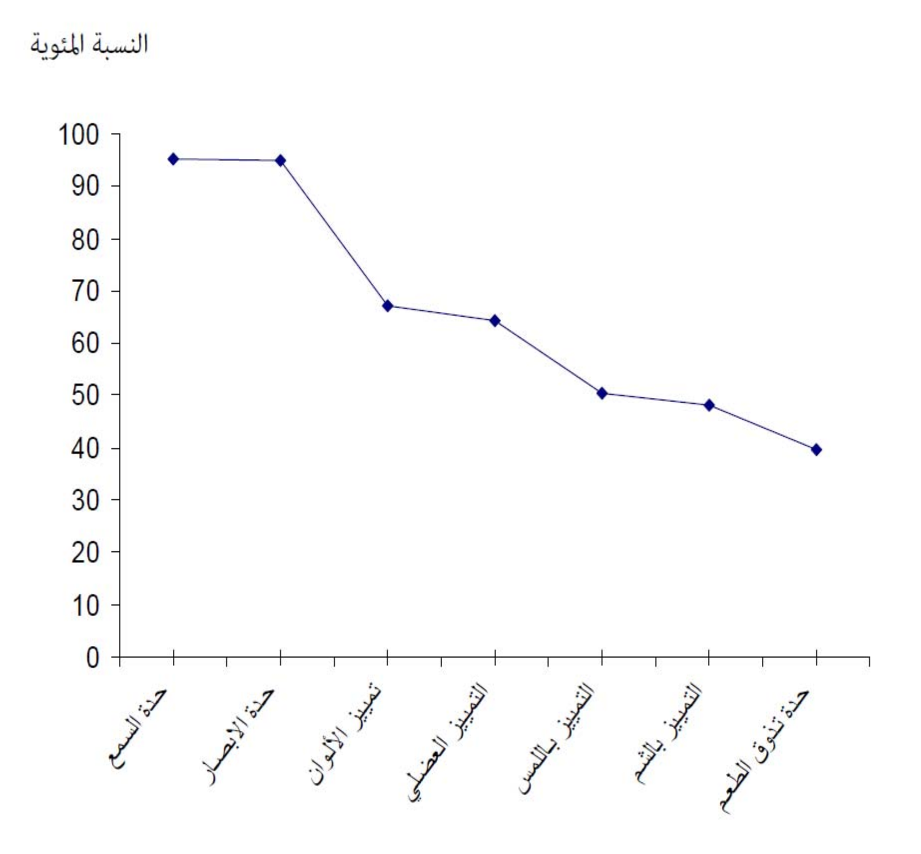
ترتيب القدرات الحسية حسب أهميتها لضابط الشرطة

مسلسل	القـدرة	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	حدة السمع	95.2	الأولى
2	حدة الابصار	94.8	الثانية
3	تمييز الألوان	67	الثالثة
4	التمييز العضلي	64.4	الرابعة
5	التمييز باللمس	50.32	الخامسة
6	التمييز بالشم	48.2	السادسة
7	حدة تذوق الطعم	39.64	السابعة

نلاحظ من الجدول عاليه أن حدة السمع وحدة الابصار قد احتلتا المرتبتين الأولى والثانية من حيث ترتيب الأهمية بين القدرات الحسية اللازمة لعمل ضابط الشرطة وبنسبة أعلى من 90%، ثم جاءت القدرة على تمييز الألوان، التمييز العضلي في مرتبة متوسطة أعلى من 50% وأقل من 65%، تلتهم وبنسبة منخفضة 50% أو أقل قدرات التمييز باللمس، التمييز بالشم، حدة تذوق الطعم مما دل على قلة أهميتهم بنسبة لعمل ضابط الشرطة.

شكل رقم (7)

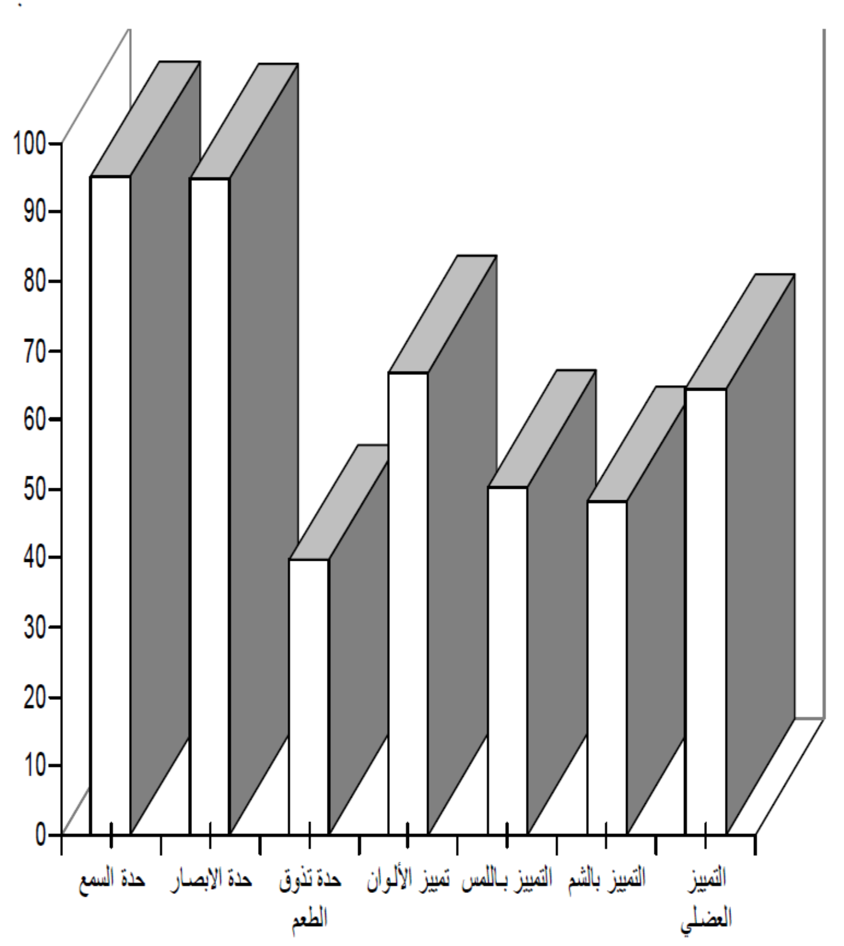
سيكوجراف القدرات الحسية لضابط الشرطة المتميز



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل المنحنى البياني (Psychograph) للقدرات الحسية لضابط الشرطة المتميز، أن المنحنى يبدأ من أقصى نقطة له عند حاسة حدة السمع ثم يميل قليلاً عند حدة الابصار وأعلى من مستوى 90%، ثم يميل المنحنى للانخفاض الملحوظ عند حاسة تمييز الألوان، التمييز العضلي، التمييز باللمس، التمييز بالشم وأعلى من مستوى 50%، ثم يواصل المنحنى انخفاضه عند حاسة التمييز بالشم وأسفل مستوى 50% ليصل لأدنى نقطة له عند حاسة تذوق الطعم بمستوى أقل من 40%.

شكل رقم (8)

النسب المئوية للقدرات الحسية لضابط الشرطة



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل الأهمية النسبية للقدرات الحسية لضابط الشرطة ارتفاع نسب القدرات الحسية لحدة الأبصار، حدة السمع لأعلى من 90%، وارتفاع نسب قدرات تمييز الألوان، التمييز العضلي، التمييز باللمس لأعلى من 50%، وانخفاض نسب قدرات التمييز بالشم، حدة تذوق الطعم لأقل من 50% مما دل على ضآلة أهميتها بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

القدرات النفسحركية لضابط الشرطة :

أولاً: تعريف القدرات النفسحركية Sensory-Motor Coordination:

يقصد بالقدرات النفسحركية مدى دقة الحركة وسرعتها وفق ما يحسه الشخص، ويتحدد نوع التآزر الحسي- الحركي بنوع الحس والحركة المتداخلين في هذا التآزر. فمثلاً، حركة اليد الواحدة أو اليدين في تناسق مع ما تراه العينان تعرف بتآزر اليد والعين، وحركة اليدين والقدمين على أساس ما تراه العينان تعرف بتآزر العين واليد والقدم، وحركة اليد اليسرى في تناسق مع ما تقوم به اليد اليمنى تسمى بالتآزر بين اليدين، وتحريك اليدين والقدمين وفق ما يسمعه الشخص من منبهات يسمى بالتآزر بين السمع واليد والقدم، وهكذا[1].

وعمل ضابط الشرطة يتطلب أنواعًا مختلفة من التآزرات وبدرجات مختلفة أيضًا، وذلك على النحو الآتي:

1- زمن رجع الصوت:

ويعني القدرة على الإستجابة الحركية المتآزرة بسرعة لمنبه صوتى، وهو هام للضابط في جميع الخدمات الخارجية والعمليات الشرطية التي تستدعي رد فعل سريع عند سماع أصوات معينة.

2- زمن رجع الضوء:

ويعني القدرة على الإستجابة الحركية المتآزرة بسرعة لمنبه ضوئي، وهو هام أيضًا للضابط أثناء عمليات الاقتحام والمطاردة خاصة التي يقوم بها ضباط الأمن المركزي والعمليات الخاصة.

3- زمن رجعى تمييزى أو اختيارى:

ويعني القدرة على الإستجابة الحركية المتآزرة لسرعة لمنبه صوتى أو ضوئى مميز دون الإستجابة لمنبه آخر صوتى أو ضوئى وبيد دون الأخرى، وهو هام للضابط أثناء قيامه بجميع الخدمات الميدانية.

4- التآزر بين اليدين:

يعني القدرة على تحريك اليدين معًا للاشتراك فى عمل ما بسرعة وبدقة، كما في حالات القبض والتفتيش التي يقوم بها الضابط وكذلك أثناء استخدام السلاح، وفي جميع حالات الاشتباك مع الخارجين عن القانون.

1- السيد محمد أبو هاشم، سيكولوجية المهارات، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ط1، 2004، ص100.

5- التآزر بين العينين واليدين:

ويعني القدرة على السيطرة بدقة على حركات اليدين على أساس ما تراه العينان، وهو هام لضباط الحراسات الخاصة أثناء التعامل بالسلاح لحماية الشخصية الهامة التي يقوم بمرافقتها.

6- التآزر بين العين واليد والقدم:

ويعني القدرة على القيام بعمل متآزر بين اليدين والقدمين على اساس ما تراه العينان، كما يحدث عندما يقوم الضابط بالمطاردة باستخدام السيارات.

ثانيًا: نتائج الاستبيان على القدرات النفسحركية:

1- زمن رجع الصوت

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها زمن رجع الصوت لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث اتجهت أغلبية الآراء 130لواء، 60لواء نائب مدير عام، 26لواء مدير عام، إلى تقييمه بالدرجة النهائية (5 درجات)، ثم جاءت بقية التقييمات على النحو الآتي:

جدول رقم (68)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لزمن رجع الصوت

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	130	20	60	3	7	26	2	2
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	3	5	4	3
المجموع	650	80	300	12	21	130	8	6
الاجمالي	730		333			144		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 730 + 333 + 144 = 1207 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها زمن رجع الصوت لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، ولم

تختلف التقييمات كثيرًا عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة، فاتجهت آراء الأغلبية أيضًا إلى اعطاء زمن رجع الصوت الدرجة النهائية (5 درجات) على النحو الآتي:

جدول رقم (69)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لزمن رجع الصوت

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام		
العدد	115	45	40	7	25	8	4	3	3
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	3
المجموع	575	180	120	35	100	24	20	12	9
الاجمالي	875			159			41		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 875 + 159 + 41 = 1075 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1207 + 1075 = 2282 درجة.

والنسبة المئوية لزمن رجع الصوت = 2282 × 100 ÷ 2500 = 91.28%، وهو ما يعني أنه من مجموعة القدرات النفسحركية الهامة لعمل ضابط الشرطة.

2- زمن رجع الضوء:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها زمن رجع الضوء لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث لم يختلف تقييم زمن رجع الضوء عن زمن رجع الصوت كثيرًا، فجاءت الآراء متشابهة على النحو الآتي:

جدول رقم (70)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لزمن رجع الضوء

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	90	25	35	60	5	5	26	1	3
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	3
المجموع	450	100	105	300	20	15	130	4	9
الاجمالي	655			335			80		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 655 + 335 + 143 = 1133 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التـي حصـل عليهـا زمـن رجـع الضـوء لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيـث جـاءت تقييماتهم في أغلبها تشير إلى أهميته، وذلك من خلال الدرجات المرتفعة التي أعطوها له، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (71)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لزمن رجع الضوء

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام		
العدد	125	65	10	25	5	10	8	1	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	3
المجموع	625	260	30	125	20	30	40	4	3
الاجمالي	915			175			47		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 915 + 175 + 47 = 1137 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التـي حصـلت عليهـا القـدرة عنـد جميـع أفـراد العينة = 1133 + 1137 = 2270 درجة.

والنسبة المئوية لزمن رجع الضـوء = 2270 × 100 ÷ 2500 = 90.8%، وهـو مـا يعني أنه يدخل ضمن مجموعة القدرات الهامة لعمل ضابط الشرطة.

3- زمن رجعي تمييزي أو اختياري:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها زمن الرجع التمييزي أو الاختياري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللـواءات بالخدمـة، حيث أعطاه الأغلبية الدرجة النهائية (5 درجات) وتراوحت بقية الدرجات مـا بـين 4، 3 درجات، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (72)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لزمن الرجع التمييزي أو الاختياري

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	110	20	20	55	5	10	22	3	5
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	3
المجموع	550	80	60	275	20	30	110	12	15
الاجمالي	690			325			137		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 690 + 325 + 137 = 1152 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها زمن الرجع التمييزي أو الاختياري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللـواءات بالمعـاش، حيث لم تختلف التقييمات كثيرًا عن تقييمات السادة اللـواءات بالخدمـة، فجـاءت في أغلبها معبرة عن أهميته، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (73)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لزمن الرجع التمييزي أو الاختياري

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام		
العدد	145	35	20	18	22	6	3	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	5	4	2
المجموع	725	140	60	90	88	30	12	2
الاجمالي	925			178		44		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 925 + 178 + 44 = 1147 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التـي حصـلت عليهـا القـدرة عنـد جميـع أفـراد العينة = 1152 + 1147 = 2299 درجة.

والنسبة المئوية لزمن الرجع التمييزي أو الاختياري = 2299 × 100 ÷ 2500 = 91.96%، وهي تشير أيضًا إلى أنه من مجموعة القدرات النفسحركية الهامة لضابط الشرطة.

4- التآزر بين اليدين:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها التآزر بين اليدين لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث صوتت أغلب الآراء لصالحه ومنحته الدرجة النهائية، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (74)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتآزر بين اليدين

	150 لواء					70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	100	10	8	7	25	65	5	30
درجة تقييم القدرة	5	4	3	2	1	5	4	5
المجموع	500	40	24	14	25	325	20	150
الاجمالي	603					345		150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 603 + 345 + 150 = 1098 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها التآزر بين اليدين لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث صوتت أيضًا أغلبية الآراء لصالحه، كما هو موضح:

جدول رقم (75)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتآزر بين اليدين

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	165	35	26	4	10	10
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	3	5
المجموع	825	140	130	16	30	50
الاجمالي	965		176			50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 965 + 176 + 50 = 1191 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1191 + 1098 = 2289 درجة.

والنسبة المئوية للتآزر بين اليدين = 2289 × 100 ÷ 2500 = 91.56%، مما يدخله ضمن مجموعة القدرات النفسحركية الهامة والمرغوبة في شخصية ضابط الشرطة.

5- التآزر بين العينين واليدين:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها التآزر بين العينين واليدين لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصل على أعلى الدرجات من بين القدرات النفسحركية الأخرى، فاجمع السادة اللواءات مدير عام على أعطائه الدرجة النهائية (5 درجات)، وكذا عدد 140لواء، و67 لواء نائب مدير عام، كما هو موضح:

جدول رقم (76)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتآزر بين العينين واليدين

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	140	10	67	3	30
درجة تقييم القدرة	5	4	5	3	5
المجموع	700	40	335	12	150
الاجمالي	740		347		150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 740 + 347 + 150 = 1237 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها التآزر بين العينين واليدين لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث صوتت الأغلبية لصالحه فأعطاه جميع السادة اللواءات مدير عام، وكذا عدد 185لواء، 32 لواء نائب مدير عام الدرجة النهائية (5 درجات)، وكان أقل درجة حصل عليها هي 3 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (77)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتآزر بين العينين واليدين

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	185	15	32	3	5	10
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	3	5
المجموع	925	60	160	12	15	50
الاجمالي	985		187			50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 985 + 187 + 50 = 1222 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1237 + 1222 = 2459 درجة.

والنسبة المئوية للتآزر بين العينين واليدين = 2459 × 100 ÷ 2500 = 98.36%، وهو بتلك النسبة الكبيرة قد أحتل المرتبة الأولى بين جميع القدرات النفسحركية الأخرى وكأهم قدرة نفسحركية لعمل ضابط الشرطة.

6- التآزر بين العين واليد والقدم:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها التآزر بين العين واليد والقدم لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث أعطاه أغلبية الآراء الدرجة النهائية (5 درجات)، وكانت أقل درجة حصل عليها هي 3 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (78)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للتآزر بين العين واليد والقدم

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	120	20	10	63	3	4	19	7	4
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	3
المجموع	600	80	30	315	12	12	95	28	12
الاجمالي	710			339			135		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 710 + 339 + 135 = 1184 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها التآزر بين العين واليد والقدم لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث أعطاه 155 لواء، 28لواء نائب مدير عام، 6 لواء مدير عام الدرجة النهائية (5 درجات)، وجاءت بقية الدرجات مرتفعة ما بين 4، 3 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (79)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للتآزر بين العين واليد والقدم

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام		
العدد	155	15	30	28	9	3	6	3	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	3	1	5	4	2
المجموع	775	60	90	140	27	3	30	12	2
الاجمالي	925			170			44		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 925 + 170 + 44 = 1139 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1184 + 1139 = 2323 درجة.

والنسبة المئوية للتآزر بين العين واليد والقدم = 2323 × 100 ÷ 2500 = 92.92%، وهو بتلك النسبة قد أحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية لعمل ضابط الشرطة بين القدرات النفسحركية الأخرى.

ثالثًا: تحليل نتائج الاستبيان على القدرات النفسحركية:

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على القدرات النفسحركية يمكننا ترتيب أهمية تلك القدرات على النحو الآتي:

جدول رقم (80)

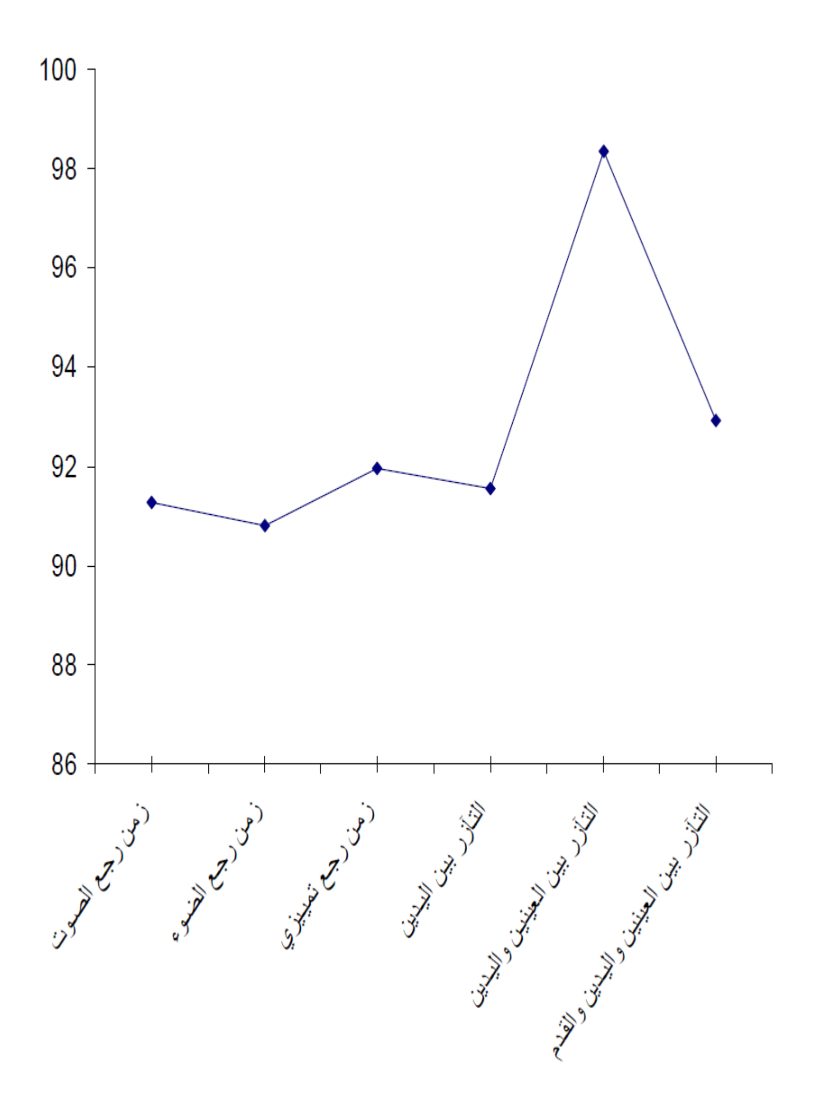
ترتيب القدرات النفسحركية حسب أهميتها لضابط الشرطة

مسلسل	القـدرة	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	التآزر بين العينين واليدين	98.36	الأولى
2	التآزر بين العينين واليدين والقدم	92.92	الثانية
3	زمن رجع تمييزي	91.96	الثالثة
4	التآزر بين اليدين	91.56	الرابعة
5	زمن رجع الصوت	91.28	الخامسة
6	زمن رجع الضوء	90.8	السادسة

يتلاحظ من الجدول عاليه حصول القدرة التآزر بين العينين واليدين على المرتبة الأولى في ترتيب الأهمية بين القدرات النفسحركية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، حيث حصلت على أعلى نسبة في آراء أفراد عينة الدراسة وهي 98.36%، تلتها وفي المرتبة الثانية القدرة على التآزر بين العينين واليدين والقدم، وفي المرتبة الثالثة زمن الرجع التمييزي، ثم جاءت القدرة التآزر بين اليدين في المرتبة الرابعة، وفي المرتبة الخامسة زمن رجع الصوت، وأخيرًا وفي المرتبة السادسة جاء زمن رجع الضوء، وجميع القدرات السابقة حصلت على نسبة أعلى من 90% في الاستبيان الذي أجرى على عينة الدراسة، مما دل على أهميتها جميعًا لعمل ضابط الشرطة.

شكل رقم (9)

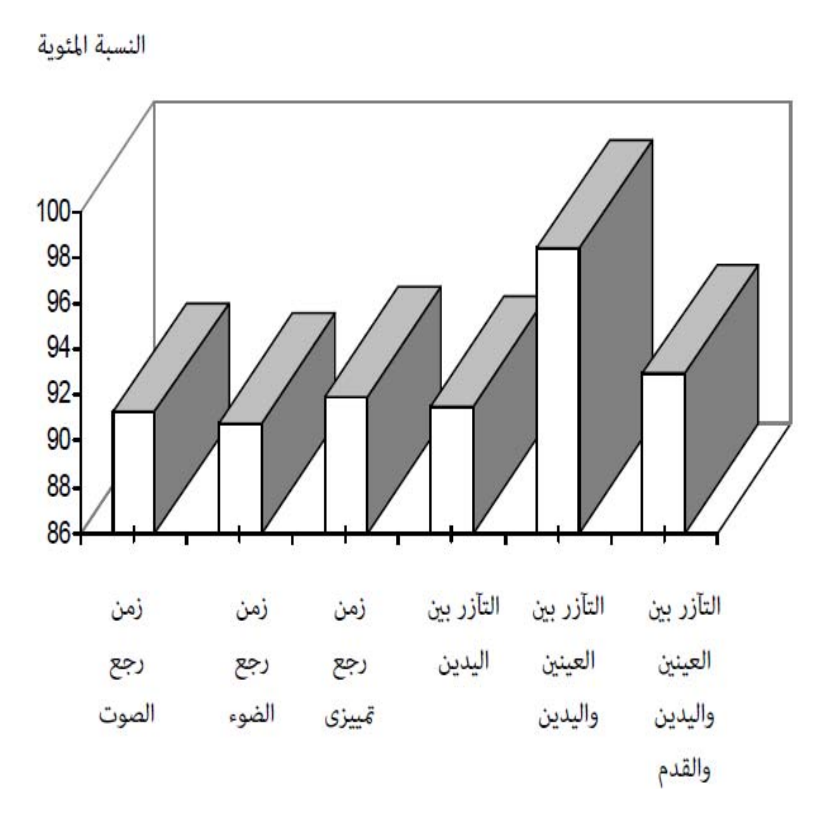
سيكوجراف القدرات النفسحركية لضابط الشرطة المتميز



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل المنحنى البياني للقدرات النفسحركية لضابط الشرطة أن المنحنى يبدأ أعلى من مستوى 90% عند زمن رجع الصوت، ثم ينخفض قليلاً عند زمن رجع الضوء، ليرتفع عند زمن الرجع التمييزي، وينخفض قليلاً عند التآزر بين اليدين، ثم يتجه المنحنى للارتفاع ليصل لأعلى مستوى له عند التآزر بين العينين واليدين، وأخيرًا يميل المنحنى للانخفاض مرة أخرى عند التآزر بين العينين واليدين والقدم، حيث نلاحظ على خط سير المنحنى السابق أنه يقع بأكمله أعلى من مستوى 90% مما يعني أهمية جميع القدرات السابقة لعمل ضابط الشرطة.

شكل رقم (10)

النسب المئوية للقدرات النفسحركية لضابط الشرطة



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل الأهمية النسبية للقدرات النفسحركية لضابط الشرطة ارتفاع نسب جميع القدرات لأعلى من مستوى 90% مما يدل على الأهمية العملية لتوافر جميع تلك القدرات في ضابط الشرطة كي يتمتع بالأداء الأمنى الفعال.

القدرات البدنية لضابط الشرطة :

أولاً: تعريف القدرات البدنية:

إن أهم القدرات البدنية هى:

1- قوة الأيدى:

القدرة على أداء العمل الذى يتطلب قوة فى الأصابع واليدين.

2- قوة الظهر:

القدره على اداء العمل الذى يحتاج الى عضلات قويه بالظهر والكتفين.

(3) قوة الساقين:

القدرة على أداء العمل الذى يحتاج الى عضلات قوية بالساقين والرجلين.

(4) المثابرة العضلية:

القدرة على العمل الحركى أو العضلى حتى لو كانت الظروف صعبة لفترة طويلة وبدون راحة كبيرة، ودون إحساس بالملل والتعب والرغبة فى إنهاء العمل.

والقدرة البدنية للفرد تختلف عن لياقته الصحيه فاللياقة الصحية تعنى خلو الفرد من الأمراض وسلامة أجهزته الداخلية وقيامها بوظائفها على وجه كامل، أما اللياقة البدنية او القدرة البدنية فتعنى قدرة المفاصل والعضلات المختلفة لجسم الإنسان على إخراج أقصى قوة فى أقصر وقت.

إن كل عمل يحتاج إلى قدرات بدنية معينة على درجة عالية من الكفاءة، فهذا عمل يحتاج الى قوة فى الساقين لأنه يعتمد على المشى والجري والوقوف لفترات طويلة، وهذا آخر يحتاج الى قوة فى الذراعين لأنه يعتمد على القبض باليدين ورفع الأثقال ونقلها وتحريك الأشياء من أماكنها وهكذا.

ثانيًا: نتائج الاستبيان على القدرات البدنية:

1- قوة الأيدي

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها قوة الأيدي لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث

اتجهت أغلبية الآراء إلى أعطائها الدرجة النهائية (5 درجات)، كما هو موضـح:

جدول رقم (81)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لقوة الأيدي

	150 لواء				70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	90	30	20	10	48	12	10	18	12
درجة تقييم القدرة	5	4	3	1	5	4	3	5	4
المجموع	450	120	60	10	240	48	30	90	48
الاجمالي	640				318			144	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة

= 640 + 318 + 138 = 1234 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها قـوة الأيـدي لبيـان مدى أهميتها لعمـل ضـابط الشرطـة عنـد السـادة اللـواءات بالمعـاش، حيـث جـاءت تقييماتهم في أغلبها لصالحها فأعطاتها الدرجة النهائية (5 درجات)، كما هو موضح:

جدول رقم (82)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لقوة الأيدي

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام				10 لواء مدير عام		
العدد	105	55	5	35	22	8	7	3	7	2	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	2	5	4	3	1	5	4	3
المجموع	525	220	15	70	110	28	21	3	35	8	3
الاجمالي	830				162				46		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش

= 830 + 162 + 46 = 1038 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التـي حصـلت عليهـا القـدرة عنـد جميـع أفـراد العينة = 1234 + 1038 = 2272 درجة.

والنسبة المئوية لقوة الأيدي = 2272 × 100 ÷ 2500 = 90.88%، مما يشير أنها من القدرات البدنية الهامة لعمل ضابط الشرطة.

2- قوة الظهر:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها قوة الظهر لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم الدرجات مرتفعة مما دل على مدى أهميتها في رأيهم، كما هو موضح:

جدول رقم (83)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لقوة الظهر

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	110	35	5	38	18	14	25	3	2
درجة تقييم القدرة	5	4	3	5	4	3	5	4	2
المجموع	550	140	15	190	72	42	125	12	4
الاجمالي	705			304			141		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 705 + 304 + 141 = 1150 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها قوة الظهر لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت تقييماتهم لها مرتفعة أيضًا كما تعبر عنه الدرجات التي أعطوها لها، كما هو موضح:

جدول رقم (84)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لقوة الظهر

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	125	55	20	19	8	3	9	1
درجة تقييم القدرة	5	4	2	5	4	2	5	3
المجموع	625	220	40	95	32	6	45	3
الاجمالي	885			133			48	

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 885 + 133 + 48 = 1247 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1150 + 1247 = 2397 درجة، والنسبة المئوية لقوة الظهر = 2397 × 100 ÷ 2500 = 95.88%، وهي بتلك النسبة المرتفعة قد احتلت المرتبة الثانية بين القدرات البدنية من حيث أهميتها لعمل ضابط الشرطة.

3- قوة الساقين:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها قوة الساقين لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث نلاحظ أن عدد 120لواء، 55لواء نائب مدير عام، 21لواء مدير عام قد أعطوها الدرجة النهائية (5 درجات)، وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 3 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (85)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة لقوة الساقين

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام		
العدد	120	30	55	15	21	7	2
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	5	4	3
المجموع	600	120	275	60	105	28	6
الاجمالي	720		335		139		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 720 + 335 + 139 = 1194 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها قوة الساقين لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث يتضح أن نصف الآراء تقريبًا قد أعطوها درجات متوسطة متراوحة بين 4، 1 درجة، والنصف الآخر قد أعطاها الدرجة النهائية (5 درجات)، كما هو موضح:

جدول رقم (86)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش لقوة الساقين

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام				10 لواء مدير عام		
العدد	100	50	30	20	18	9	7	5	6	3	1
درجة تقييم القدرة	5	4	3	1	50	4	3	2	5	4	3
المجموع	500	200	90	20	90	36	21	12	30	12	3
الاجمالي	810				159				45		

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 810 + 159 + 45 = 1014 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1194 + 1014 = 2208 درجة.

والنسبة المئوية لقوة الساقين = 2208 × 100 ÷ 2500 = 88.32%، وهي كما تبدو نسبة متوسطة احتلت بها المرتبة الأخيرة من حيث ترتيب الأهمية بين القدرات البدنية الأخرى، مما يعني أنها ذات أهمية متوسطة لعمل ضابط الشرطة.

4- المثابرة العضلية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها المثابرة العضلية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث حصلت على أعلى الدرجات بين القدرات البدنية الأخرى، فقد أجمع السادة اللواءات مدير عام، وكذا عدد 130لواء، 45لواء نائب مدير عام على أعطائها الدرجة النهائية (5 درجات)، وبقية الآراء أعطاتها (4 درجات)، كما هو موضح:

جدول رقم (87)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للمثابرة العضلية

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	130	20	45	25	30
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	5
المجموع	650	80	225	100	150
الاجمالي	730		325		150

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالخدمة = 730 + 325 + 150 = 1205 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها المثابرة العضلية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم تختلف تقييماتهم كثيرًا عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة بل جاءت متقاربة إلى حد كبير، كما هو موضح:

جدول رقم (88)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للمثابرة العضلية

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	180	20	37	3	10
درجة تقييم القدرة	5	4	5	4	5
المجموع	900	80	185	12	50
الاجمالي	980		197		50

فكان مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند السادة اللواءات بالمعاش = 980 + 197 + 50 = 1227 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القدرة عند جميع أفراد العينة = 1205 + 1227 = 2432 درجة.

والنسبة المئوية للمثابرة العضلية = 2432 × 100 ÷ 2500 = 97.28%، وهي بتلك النسبة الكبيرة قد احتلت المرتبة الأولى بين القدرات البدنية من حيث الأهمية لعمل ضابط الشرطة.

ثالثًا: تحليل نتائج الاستبيان على القدرات البدنية:

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على القدرات البدنية يمكننا ترتيب أهمية تلك القدرات على النحو الآتي:

جدول رقم (89)

ترتيب القدرات البدنية حسب أهميتها لضابط الشرطة

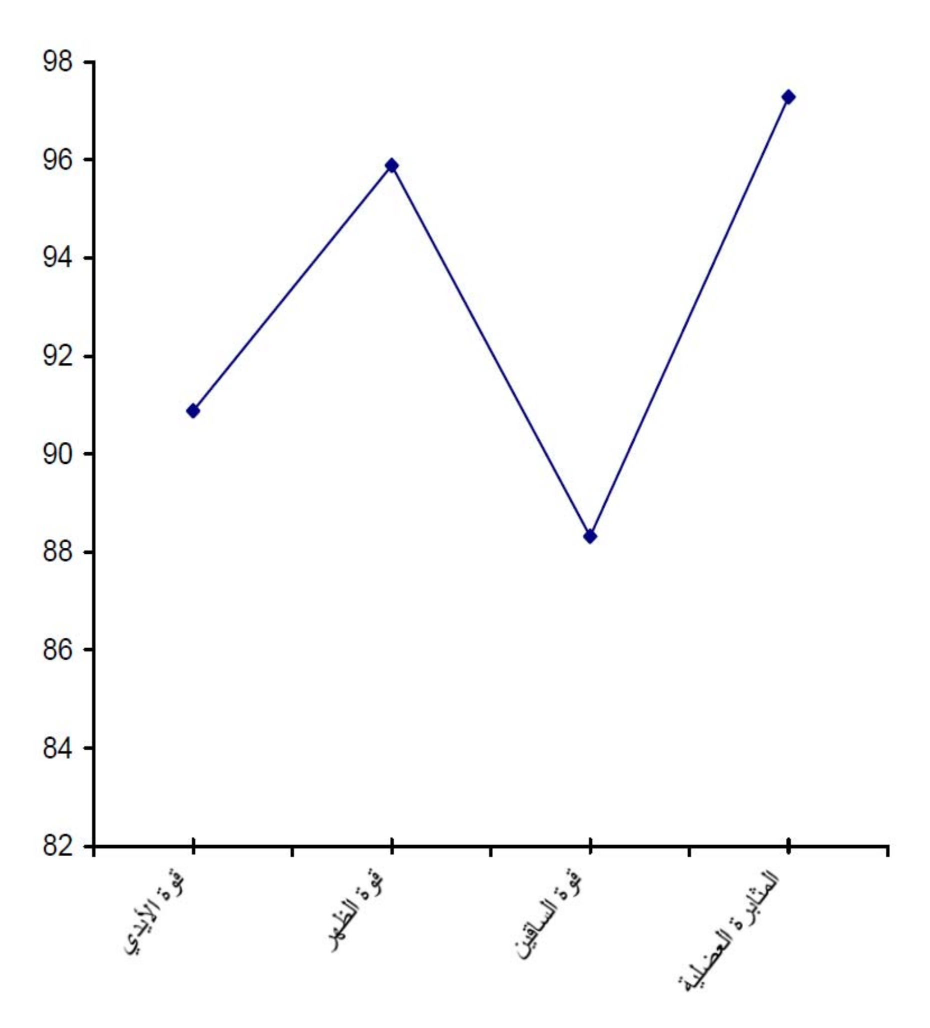
مسلسل	القـدرة	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	المثابرة العضلية	97.28	الأولى
2	قوة الظهر	95.88	الثانية
3	قوة الأيدي	90.88	الثالثة
4	قوة الساقين	88.32	الرابعة

يتلاحظ من الجدول عاليه حصول المثابرة العضلية عـلى المرتبـة الأولى في ترتيـب الأهمية بين القدرات البدنية لعمل ضابط الشرطة، حيث حصلت على أعـلى نسـبة في آراء أفراد عينة الدراسة وهي 97.28%، ولا ريب فالعمل الأمنـي عمـل شـاق يتطلـب العمل لساعات طويلة دون احساس بالملل أو التعب، وفي المرتبـة الثانيـة جـاءت قـوة الظهر، وفي المرتبة الثالثة قوة الأيدي، وأخيرًا وفي المرتبة الرابعـة جـاءت قـوة السـاقين، وجميع القدرات السابقة حصلت على نسب عالية، فأدناها وهي قوة الساقين حصلت على 88.32% مما دل على أهميتها جميعًا لعمل ضابط الشرطة.

شكل رقم (11)

سيكوجراف القدرات البدنية لضابط الشرطة المتميز

النسبة المئوية

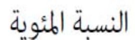


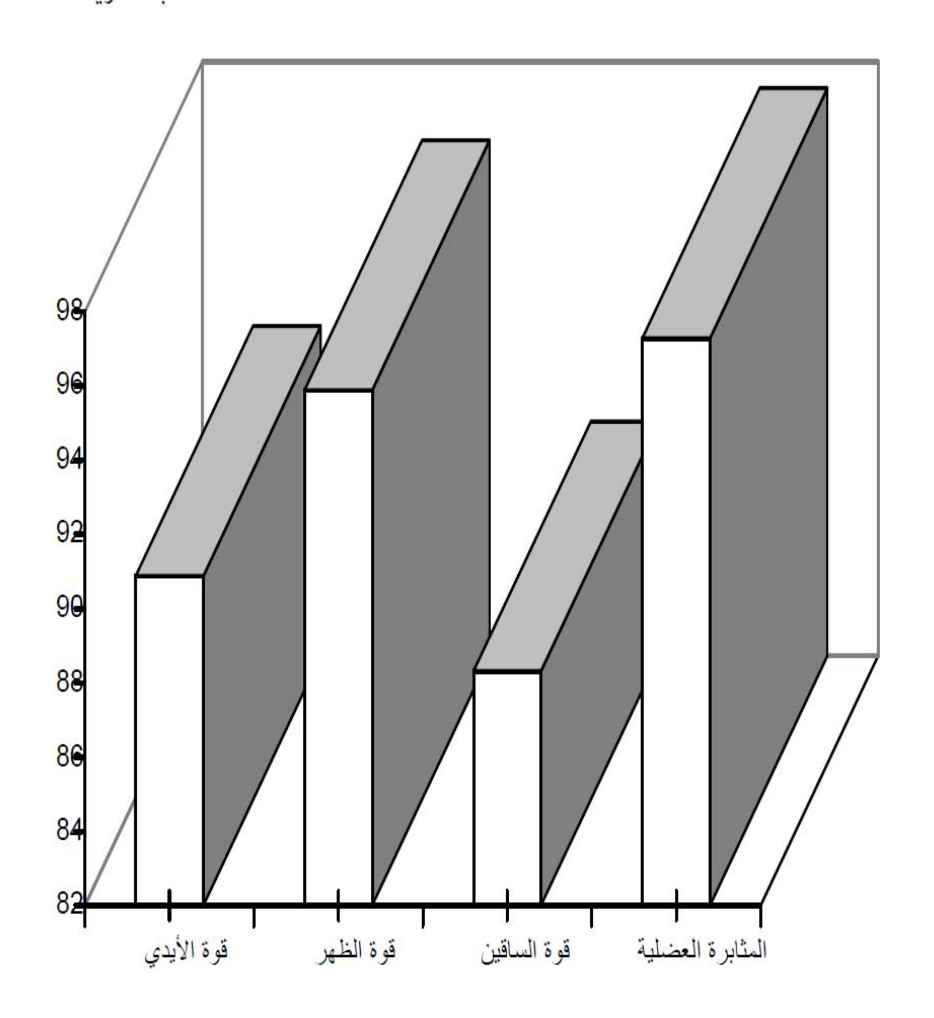
يتضح من الشكل عاليه والـذي يمثـل المنحنـى البيـاني للقـدرات البدنيـة لضـابط الشرطة أن المنحنى يبدأ أعلى من مستوى 90% عند قـوة الأيـدي، ثـم يتجـه للارتفـاع عند قوة الظهر، لينخفض بعد ذلك لأدنى مسـتوى لـه عنـد قـوة السـاقين، ثـم يعـاود

المنحنى ارتفاعه ليصل لأعلى مستوى له عند المثابرة العضـلية، ونلاحـظ أن خـط سـير المنحنى في مجمله أعلى من مستوى 90% ما عدا انخفاضه القليل عنـد قـوة السـاقين 88.32% مما يدل على أهمية جميع القدرات البدنية السابقة لعمل ضابط الشرطة.

شكل رقم (12)

النسب المئوية للقدرات البدنية لضابط الشرطة





يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل الأهمية النسبية للقدرات البدنية لضابط الشرطة ارتفاع نسب جميع القدرات لأعلى من مستوى 90% ما عدا قوة الساقين والتي تكاد تقترب أيضًا من مستوى 90% (88.32%) مما يدل على أهميتها جميعًا لعمل ضابط الشرطة.

5

الفصل الخامس

المبحث الأول

الميول المهنية لضابط الشرطة

تعريف الميل :

الميل هو اتجاه نفسي إيجابي محبب نحو موضوع معين قد يكون شخصًا أو مادة دراسية أو مهنة معينة ... الخ، كما أنه ثابت نسبيًا ويعتبر من الدوافع النفسية المكتسبة حيث نكتسبه من البيئة المحيطة ومن الخبرات التي تمر بنا، فهو نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تجعله ينجذب نحو فئة معينة من فئات النشاط[1].

وأهم الميول المهنية: هي:

1- الميل للعمل الميكانيكي:

ويعني الرغبة في استخدام الآلات والعدد والأجهزة.

2- الميل للعمل الابتكاري:

ويعني الرغبة في إبداع واختراع أشياء جديدة أو طرق جديدة للعمل.

3- الميل للعمل الأدبي:

ويعني الرغبة في قراءة الأعمال الأدبية أو الاشتغال بها.

4- الميل للعمل الفني:

ويعني التذوق والاستمتاع أو ممارسة النشاطات الفنية المختلفة كالنحت والزخرفة والتصوير والرسم والموسيقى.

5- الميل للعمل الكتابي:

ويعني الرغبة في الأعمال المكتبية والمتعلقة بأعمال السكرتارية.

6- الميل للعمل الروتيني:

ويعني الرغبة في الأعمال المتكررة على وتيرة واحدة.

7- الميل للعمل الإدارية:

ويعني الرغبة في الأعمال التي تتطلب إشرافًا وإدارة.

8- الميل للخدمات الاجتماعية:

وتعني الرغبة في مساعدة الآخرين والاشتراك في نشاطات جماعية لخدمتهم.

1- Guilford, J. P. Personality, McGraw-Hill, New York, 1959, P.132.

9- الميل للعمل العلمي:

ويعني الرغبة في البحث العلمي والاطلاع وتحصيل المعرفة.

10- الميل للأعمال التي تتطلب العزلة:

ويعني الرغبة في الأعمال التي تقتضي العزلة والابتعاد عن الآخرين كالكاتب في معمله.

11- الميل للأعمال التجارية:

وتعني الرغبة في القيام بالاتجار والبيع والشراء والاستبدال.

12- الميل لأعمال الحسابات والمراجعات:

ويعني الرغبة في القيام بالأعمال التي تتطلب العمليات والمراجعات الحسابية والإحصائية.

13- الميل لأعمال العلاقات العامة:

ويعني الرغبة في التعامل مع الآخرين والقدرة على اكتساب ثقتهم والتأثير عليهم واقناعهم بما يريده الشخص.

14- الميل لأعمال البحث والتحري:

ويعني رغبة الفرد في الوصول للحقائق، والتفتيش في الأمور الغامضة لإزالة غموضها واستجلاء حقيقتها.

15- الميل لأعمال التي تتطلب تضحية:

ويعني رغبة الفرد في الايثار وبذل كل غالي من أجل مساعدة الآخرين والحفاظ على أمنهم وسلامتهم.

نتائج الاستبيان على الميول المهنية :

نعرض فيما يلي لنتائج الاستبيان الذي أجرى على أفراد عينة الدراسة للتعرف على الأهمية النسبية لمختلف الميول المهنية ومدى أهمية كل منها لعمل ضابط الشرطة وذلك على النحو الآتي:

1- الميل للعمل الميكانيكي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الميكانيكي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة،

حيث جاءت معظم التقييمات منخفضة ومتراوحة ما بين صفر، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (90)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الميكانيكي

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	20	80	50	30	20	20	30
درجة تقييم الميل	3	2	1	3	2	0	0
المجموع	60	160	50	90	40	0	0
الاجمالي	270			130			0

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 270 + 130 + 0 = 400 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الميكانيكي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا منخفضة وتراوحت الدرجات ما بين 3، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (91)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الميكانيكي

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام	
العدد	120	50	30	30	10	8	2
درجة تقييم الميل	3	2	1	2	1	2	1
المجموع	360	100	30	60	10	16	2
الاجمالي	490			70		18	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 490 + 70 + 18 = 578 درجة.

وبذلك كان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 400 + 578 = 978 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 978 × 100 ÷ 2500 = 39.12%، مما لاشك فيه أن انخفاض تلك النسبة يشير إلى عدم أهمية الميل للعمل الميكانيكي بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

2- الميل للعمل الابتكاري:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الابتكاري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت التقييمات في أغلبها متوسطة فقد تراوحت معظم الدرجات ما بين 3، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (92)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الابتكاري

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	70	50	30	50	10	10	25	3	2
درجة تقييم الميل	3	2	1	4	3	2	4	3	2
المجموع	210	100	30	200	30	20	100	9	4
الاجمالي	340			250			113		

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 340 + 250 + 113 = 703 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الابتكاري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت التقييمات مرتفعة نسبيًا عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة فقد حصل الميل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 78 وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 3درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (93)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الابتكاري

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	50	100	50	20	10	10	8	2
درجة تقييم الميل	5	4	3	5	4	3	5	4
المجموع	250	400	150	100	40	30	40	8
الاجمالي	800			170			48	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالمعـاش = 800 + 170 + 48 = 1018 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 703 + 1018 = 1721 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 1721 × 100 ÷ 2500 = 68.84%، وتشير تلـك النسـبة إلى أن الميل للعمل الابتكاري ذو أهمية متوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

3- الميل للعمل الأدبي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميـل للعمـل الأدبي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جـاءت معظم التقييمات منخفضة للغاية ومتراوحة ما بين 2، صفر درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (94)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الأدبي

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	70	50	30	50	10	10	25	5
درجة تقييم الميل	2	1	0	3	2	1	2	1
المجموع	140	50	0	150	20	10	50	5
الاجمالي	190			180			55	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالخدمـة = 190 + 180 + 55 = 425 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليهـا الميـل للعمـل الأدبي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيـث جـاءت معظم التقييمات أيضًا منخفضة ومتراوحة ما بين صفر، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (95)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الأدبي

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام	
العدد	50	100	50	30	10	8	2
درجة تقييم الميل	2	1	0	1	0	1	0
المجموع	100	100	0	30	0	8	0
الاجمالي	200			30		8	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالمعـاش = 200 + 30 + 8 = 238 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 425 + 238 = 663 درجة.

والنسـبة المئويـة للميـل = 633 × 100 ÷ 2500 = 26.52%، مـما يعنـي عـدم أهمية هذا الميل لعمل ضابط الشرطة.

4- الميل للعمل الفني:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميـل للعمـل الفنـي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جـاءت معظم التقييمات كما نـرى منخفضـة للغايـة ومتراوحـة في معظمهـا مـا بـين صـفر، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (96)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الفني

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام		
العدد	80	70	60	10	28	1	1
درجة تقييم الميل	1	0	1	0	2	1	0
المجموع	80	0	60	0	56	1	0
الاجمالي	80		60		57		

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 80 + 60 + 57 = 197 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الفني لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث لم تختلف التقييمات كثيراً عن تقييمات السادة اللواءات بالخدمة فجاءت منخفضة ومتراوحة في معظمها ما بين صفر، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (97)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الفني

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام		
العدد	150	50	20	15	5	7	2	1
درجة تقييم الميل	1	0	2	1	0	2	1	0
المجموع	150	0	40	15	0	14	2	0
الاجمالي	150		55			16		

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 150 + 55 + 16 = 221 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 221 + 197 = 418 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 418 × 100 ÷ 2500 = 16.72%، وتشير تلك النسبة المنخفضة إلى عدم أهمية هذا الميل لعمل ضابط الشرطة.

5- الميل للعمل الكتابي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الكتابي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات متوسطة وتراوحت في أغلبها ما بين 3، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (98)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الكتابي

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام		
العدد	80	50	20	60	10	20	5	5
درجة تقييم الميل	3	2	1	3	2	4	3	2
المجموع	240	100	20	180	20	80	15	10
الاجمالي	360			200		105		

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 360 + 200 + 105 = 665 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الكتابي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا متوسطة ومتراوحة ما بين 3، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (99)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الكتابي

	200لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام	
العدد	150	50	30	10	8	2
درجة تقييم الميل	3	2	3	2	3	2
المجموع	450	100	90	20	24	4
الاجمالي	550		110		28	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 550 + 110 + 28 = 688 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 665 + 688 = 1353 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 1353 × 100 ÷ 2500 = 54.12%، وهي نسبة متوسطة تشير إلى أن الميل للعمل الكتابي ذو أهمية متوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

6- الميل للعمل الروتيني:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الروتيني لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت التقييمات في أغلبها منخفضة وتراوحت الدرجات ما بين صفر، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (100)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الروتيني

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	80	70	60	5	5	25	5
درجة تقييم الميل	2	1	2	1	0	1	0
المجموع	160	70	120	5	0	25	0
الاجمالي	230		125			25	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 230 + 125 + 25 = 380 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الروتيني لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا منخفضة وتراوحت الدرجات في أغلبها ما بين صفر، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (101)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الروتيني

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	100	50	50	15	15	10	8	2
درجة تقييم الميل	2	1	0	3	2	0	1	0
المجموع	200	50	0	45	30	0	8	0
الاجمالي	250			75			8	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 250 + 75 + 8 = 333 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 380 + 333 = 713 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 713 × 100 ÷ 2500 = 28.52%، وهي نسبة منخفضة تشير إلى عدم أهمية هذا الميل بنسبة لعمل ضابط الشرطة.

7- الميل للعمل الإداري:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل الإداري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 178، وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 3 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (102)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الإداري

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	100	30	20	50	10	10	28	2
درجة تقييم الميل	5	4	3	5	4	3	5	4
المجموع	500	120	60	250	40	30	140	8
الاجمالي	680			320			148	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالخدمـة = 680 + 320 + 148 = 1148 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمـل الإداري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيـث جـاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عـدد 205، وأعطته بقية الآراء 4 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (103)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الإداري

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	170	30	35	5	10
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5
المجموع	850	120	175	20	50
الاجمالي	970		195		50

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالمعـاش = 970 + 195 + 50 = 1215 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 1148 + 1215 = 2363 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 2363 × 100 ÷ 2500 = 94.52%، وتشير تلـك النسـبة المرتفعة إلى أن ذلك الميـل يـدخل ضـمن مجموعـة الميـول المهنيـة الهامـة والمرغـوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة.

8- الميل للعمل الاجتماعي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميـل للعمـل الاجتماعي لبيان مدى أهميتـه لعمـل ضـابط الشرطـة عنـد السـادة اللـواءات بالخدمة، حيث جـاءت معظـم التقيـيمات مرتفعـة فقـد حصـل عـلى الدرجـة

النهائية (5 درجات) عند عدد 180، وأعطته بقية الآراء 4 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (104)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل الاجتماعي

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	100	50	50	20	30
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5
المجموع	500	200	250	80	150
الاجمالي	700		330		150

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالخدمـة = 700 + 330 + 150 = 1180 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسـعى الجـدول التـالي لاسـتعراض الـدرجات التـي حصـل عليهـا الميـل للعمـل الاجتماعي ومدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللـواءات بالمعـاش، حيـث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة فقد حصـل عـلى الدرجـة النهائيـة (5 درجـات) عند عدد 224، وأعطته بقية الآراء 4 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (105)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل الاجتماعي

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام	
العدد	180	20	37	3	7	3
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5	4
المجموع	900	80	185	12	35	12
الاجمالي	980		197		47	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالمعـاش = 980 + 197 + 47 = 1224 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 1180 + 1224 = 2404 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 2404 × 100 ÷ 2500 = 96.16%، وتشير تلك النسبة المرتفعة إلى أن الميل للعمل الاجتماعي يدخل ضمن مجموعة الميول المهنية الهامة والمرغوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة.

9- الميل للعمل العلمي:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل العلمي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 125، وتراوحت درجات بقية الآراء ما بين 4، 3 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (106)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للعمل العلمي

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	100	50	50	20	25	5
درجة تقييم الميل	5	3	4	3	5	4
المجموع	500	150	200	60	125	20
الاجمالي	650		260		145	

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 650 + 260 + 145 = 1055 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للعمل العلمي لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 43، وحصل على 4 درجات عند عدد 177، وعلى 3 درجات عند عدد 30، كما هو موضح:

جدول رقم (107)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للعمل العلمي

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام	
العدد	170	30	35	5	8	2
درجة تقييم الميل	4	3	5	4	5	4
المجموع	680	90	175	20	40	8
الاجمالي	770		195		48	

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 770 + 195 + 48 = 1013 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 1055 + 1013 = 2068 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 2068 × 100 ÷ 2500 = 82.72%، حيث تشير تلك النسبة إلى أن الميل للعمل العلمي يدخل أيضًا ضمن مجموعة الميول المهنية الهامة لعمل ضابط الشرطة.

10- الميل للأعمال التي تتطلب العزلة:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للأعمال التي تتطلب العزلة لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات منخفضة للغاية، وتراوحت الدرجات ما بين صفر، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (108)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للأعمال التي تتطلب العزلة

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	80	70	40	30	30
درجة تقييم الميل	1	0	1	0	0
المجموع	80	0	40	0	0
الاجمالي	80		40		0

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 80 + 40 + 0 = 120 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للأعمال التي تتطلب العزلة لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا منخفضة للغاية، وتراوحت الدرجات ما بين صفر، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (109)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للأعمال التي تتطلب العزلة

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	50	150	20	20	10
درجة تقييم الميل	1	0	1	0	0
المجموع	50	0	20	0	0
الاجمالي	50		20		0

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 50 + 20 + 0 = 70 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 120 + 70 = 190 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 190 × 100 ÷ 2500 = 7.6%، وتشير تلك النسبة المنخفضة جدًا إلى أنه من الميول المرفوضة في شخصية ضابط الشرطة وبصورة مطلقة.

11- الميل للأعمال التجارية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للأعمال التجارية لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات منخفضة للغاية، وتراوحت الدرجات ما بين صفر، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (110)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للأعمال التجارية

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	50	100	20	50	30
درجة تقييم الميل	1	0	1	0	0
المجموع	50	0	20	0	0
الاجمالي	50		20		0

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالخدمـة = 50 + 20 + 0 = 70 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسـعى الجـدول التـالي لاسـتعراض الـدرجات التـي حصـل عليهـا الميـل للأعـمال التجارية لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا منخفضة للغاية، وتراوحـت الـدرجات مـا بـين صـفر، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (111)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للأعمال التجارية

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام	10 لواء مدير عام
العدد	40	160	40	10
درجة تقييم الميل	1	0	0	0
المجموع	40	0	0	0
الاجمالي	40		0	0

فكان مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللـواءات بالمعـاش = 40 + 0 + 0 = 40 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 70 + 40 = 110 درجة.

والنسـبة المئويـة للميـل = 110 × 100 ÷ 2500 = 4.4%، وتشـير تلـك النسـبة المنخفضة جدًا إلى أنه من الميول المرفوضة في شخصية ضابط الشرطة وبصورة مطلقة.

12- الميل لأعمال الحسابات والمراجعات:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل لأعمال الحسابات والمراجعات لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات متوسطة، فتراوحت الدرجات ما بين 3، 2 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (112)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل لأعمال الحسابات والمراجعات

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	100	50	50	20	20	10
درجة تقييم الميل	3	2	3	2	3	2
المجموع	300	100	150	40	60	20
الاجمالي	400		190		80	

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 400 + 190 + 80 = 670 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل لأعمال الحسابات والمراجعات لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا متوسطة، فتراوحت الدرجات ما بين 3، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (113)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل لأعمال الحسابات والمراجعات

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	170	30	20	20	10
درجة تقييم الميل	3	2	2	1	2
المجموع	510	60	40	20	20
الاجمالي	570		60		20

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 570 + 60 + 20 = 650 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 670 + 650 = 1320 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 1320 × 100 ÷ 2500 = 52.8%، وتشير تلك النسبة إلى أنه من الميول متوسطة الأهمية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

13- الميل لأعمال العلاقات العامة:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل لأعمال العلاقات العامة لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة، فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 175، وتراوحت بقية الدرجات ما بين 4، 3 درجات، كما هو موضح:

جدول رقم (114)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل لأعمال العلاقات العامة

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	100	30	20	50	20	25	5
درجة تقييم الميل	5	4	3	5	4	5	4
المجموع	500	120	60	250	80	125	20
الاجمالي	680			330		145	

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 680 + 330 + 145 = 1155 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل لأعمال العلاقات العامة لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة، فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند جميع السادة اللواءات مدير عام، وعدد 170لواء، 35لواء نائب مدير عام، وعلى 4 درجات عند عدد 30لواء، 5لواء نائب مدير عام، كما هو موضح:

جدول رقم (115)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل لأعمال العلاقات العامة

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	170	30	35	5	10
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5
المجموع	850	120	175	20	50
الاجمالي	970		195		50

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 970 + 195 + 50 = 1215 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 1155 + 1215 = 2370 درجة.

والنسبة المئوية للميـل = 2370 × 100 ÷ 2500 = 94.8%، وتشـير تلـك النسـبة المرتفعة إلى أن ذلك الميـل يـدخل ضـمن مجموعـة الميـول المهنيـة الهامـة والمرغـوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة.

14- الميل لأعمال البحث والتحري:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل لأعمال البحـث والتحري لبيان مدى أهميته لعمـل ضـابط الشرطـة عنـد السـادة اللـواءات بالخدمـة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة، فقد حصل على الدرجة النهائيـة (5 درجـات) عند عدد 189، وعلى 4 درجات عند عدد 61، كما هو موضح:

جدول رقم (116)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل لأعمال البحث والتحري

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام	
العدد	100	50	60	10	29	1
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5	4
المجموع	500	200	300	40	145	4
الاجمالي	700		340		149	

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 700 + 340 + 149 = 1189 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل لأعمال البحث والتحري لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة، فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 230، وعلى 4 درجات عند عدد 20، كما هو موضح:

جدول رقم (117)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل لأعمال البحث والتحري

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام	10 لواء مدير عام
العدد	180	20	40	10
درجة تقييم الميل	5	4	5	5
المجموع	900	80	200	50
الاجمالي	980		200	50

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 980 + 200 + 50 = 1230 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 1189 + 1230 = 2419 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 2419 × 100 ÷ 2500 = 96.76%، وهو بتلك النسبة المرتفعة قد أحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية بين الميول المهنية الهامة والمرغوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة.

15- الميل للأعمال التي تتطلب تضحية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميل للأعمال التي تتطلب تضحية لبيان مدى أهميته لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة، فقد حصل على الدرجة النهائية (5

درجات) عند جميع السادة اللواءات مدير عام، وعدد 130لواء، وعـدد 68لـواء نائـب مدير عام، وحصل على 4 درجات عند عدد 20لواء، 2لواء نائـب مـدير عـام، كـما هـو موضح:

جدول رقم (118)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للميل للأعمال التي تتطلب تضحية

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام
العدد	130	20	68	2	30
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5
المجموع	650	80	340	8	150
الاجمالي	730		348		150

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالخدمة = 730 + 348 + 150 = 1228 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصل عليها الميـل للأعـمال التـي تتطلـب تضـحية لبيـان مـدى أهميتـه لعمـل ضـابط الشرطـة عنـد السـادة اللـواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة، فقد حصل على الدرجة النهائية (5 درجات) عند جميع السادة اللواءات مـدير عـام، وعـدد 190لـواء، وعـدد 38لـواء نائب مدير عام، وحصل على 4 درجات عند عدد 10لواء، 2لواء نائب مدير عـام، كـما هو موضح:

جدول رقم (119)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للميل للأعمال التي تتطلب تضحية

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	190	10	38	2	10
درجة تقييم الميل	5	4	5	4	5
المجموع	950	40	190	8	50
الاجمالي	990		198		50

فيكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند السادة اللواءات بالمعاش = 990 + 198 + 50 = 1238 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصل عليه الميل عند جميع أفراد العينة = 1228 + 1238 = 2466 درجة.

والنسبة المئوية للميل = 2466 × 100 ÷ 2500 = 98.64%، وهو بتلك النسبة قد احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية بين الميول المهنية الهامة والمرغوب توافرها في شخصية ضابط الشرطة، وأهم ميل مهني له.

تحليل نتائج الاستبيان على الميول المهنية :

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على الميول المهنية يمكننا ترتيب أهمية تلك الميول على النحو الآتي:

جدول رقم (120)

ترتيب الميول المهنية حسب أهميتها لضابط الشرطة

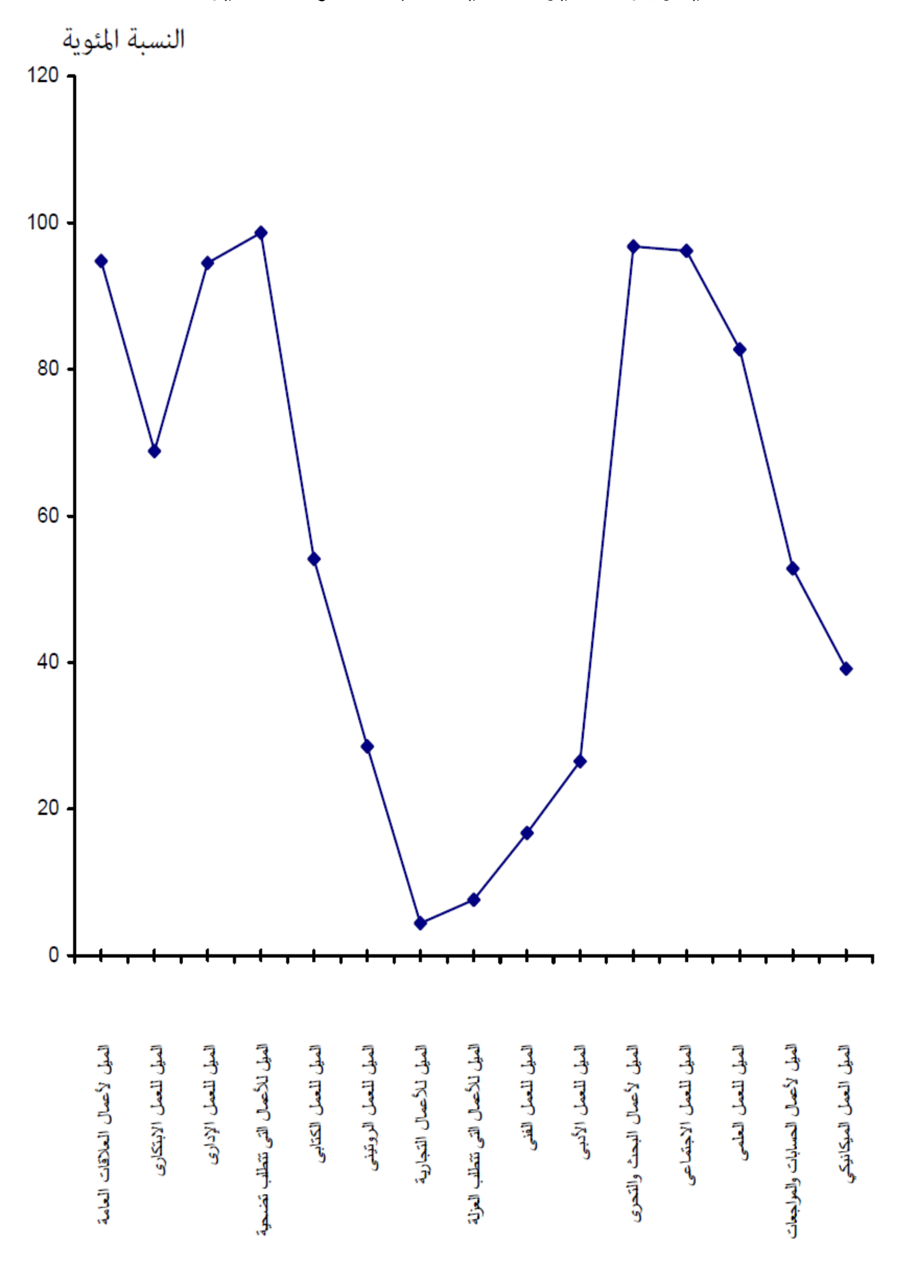
مسلسل	الميـل	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	الميل للأعمال التي تتطلب تضحية	98.64	الأول
2	الميل لأعمال البحث والتحري	96.76	الثاني
3	الميل للعمل الاجتماعي	96.16	الثالث
4	الميل لأعمال العلاقات العامة	94.8	الرابع
5	الميل للعمل الإداري	94.52	الخامس
6	الميل للعمل العلمي	82.72	السادس
7	الميل للعمل الابتكاري	68.84	السابع
8	الميل للعمل الكتابي	54.12	الثامن
9	الميل لأعمال الحسابات والمراجعات	52.8	التاسع
10	الميل للعمل الميكانيكي	39.12	العاشر
11	الميل للعمل الروتيني	28.52	الحادي عشر
12	الميل للعمل الأدبي	26.52	الثاني عشر
13	الميل للعمل الفني	16.72	الثالث عشر
14	الميل للأعمال التي تتطلب العزلة	7.6	الرابع عشر
15	الميل للأعمال التجارية	4.4	الخامس عشر

حيث يتلاحظ لنا من الجدول السابق حصول الميل للأعمال التي تتطلب تضحية على المركز الأول من بين الميول المهنية اللازمة لنجاح ضابط الشرطة في عمله، حيث حصل على نسبة عالية جدًا من آراء أفراد عينة الدراسة 98.64%، وتأتي هذه النسبة لتؤكد ما يشهده الواقع العملي من التضحيات التي يبذلها الضابط أثناء قيامه بعمله وحرصه الدائم على أن يوفي به على أكمل وجه، ولا دل على ذلك من تلك القائمة الطويلة لشهداء الواجب من ضباط الشرطة في مختلف مجالات مكافحة الجريمة بكافة صورها، والتصدي للعنف والخروج عن القانون بكل أشكاله.

وعلى نفس الأهمية السابقة حصلت مجموعة الميول الآتية على المرتبة من الثانية وحتى الخامسة وبنسبة أعلى من 90% وهي بالترتيب الميل لأعمال البحث والتحري، الميل للعمل الاجتماعي، الميل لأعمال العلاقات العامة، الميل للعمل الإداري، كما حصل الميل للعمل العلمي على نسبة مرتفعة أيضًا وهي 82.72%، وفي مرتبة متوسطة الأهمية بالنسبة للضابط حصلت الميول الثلاثة الآتية على نسبة من 50-70% وهي الميل لأعمال الحسابات والمراجعات، الميل للعمل الكتابي، الميل للعمل الابتكاري، وفي مرتبة قليلة الأهمية بالنسبة للضابط جاءت الميول الأربعة الآتية لتحصل على نسبة أقل من 40% وهي بالترتيب الميل للعمل الميكانيكي، الميل للعمل الروتيني، الميل للعمل الأدبي، الميل للعمل الفني، وأخيرًا هناك ميلان مهنيان لا ينبغي توافرهما مطلقًا في الضابط لتعارضهما مع عمله الأمني وهما الميل للأعمال التي تتطلب العزلة، الميل للأعمال التجارية، وقد حصلا بالفعل على نسبة منخفضة جدًا من آراء أفراد العينة أقل من 10%، حيث حصل الميل للأعمال التي تتطلب العزلة على نسبة 7.6% وحصل الميل للأعمال التجارية على 4.4%.

شكل رقم (13)

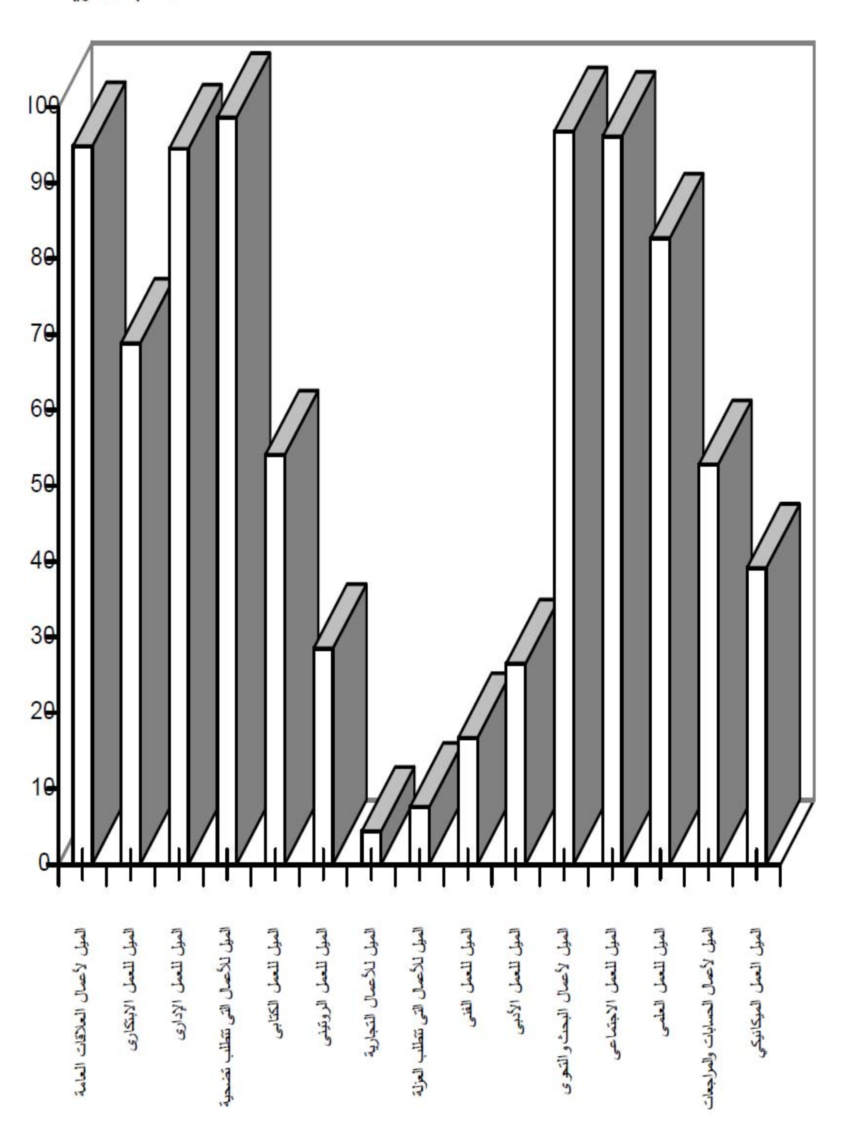
سيكوجراف الميول المهنية لضابط الشرطة المتميز



يتضح من الشكل عاليه والـذي يمثـل المنحنـى البيـاني (Psychograph) للميـول المهنية لضابط الشرطة المتميز، أنه يبدأ أعـلى مـن مسـتوى 90% عنـد الميـل لأعـمال العلاقات العامة، ثم ينخفض لأقل من 70% عند الميل للعمـل الابتكـاري، ليرتفـع مـرة أخرى أعلى من مستوى 90% عند الميل للعمل الإداري، ويواصل ارتفاعه ليصـل لأعـلى مستوى له عند الميل للأعمال التي تتطلب تضحية أعـلى مـن مسـتوى 95%، وينحـدر المنحنى مرة أخرى ليصل لمسـتوى 50% تقريبًـا عنـد الميـل للعمـل الكتـابي، ويواصـل انحداره لينخفض لأقل من 30% عند الميل للعمل الروتينـي، ويصـل لأدنى انحـدار لـه ولأقل من مستوى 5% عند الميـل للأعمال التجاريـة، بعـده يبـدأ المنحنـى في الارتفـاع الضفيف عند الميل للأعمال التي تتطلب العزلة، ويواصـل الارتفـاع عنـد الميـل للعمـل الفني، فالميل العمل الأدبي ليقفز مـرة أخـرى فـوق مسـتوى 90% عنـد الميـل لأعـمال البحث والتحري، الميـل للعمـل الاجتماعـي، ويـنخفض بعـد ذلـك عنـد الميـل للعمـل العلمي، ويواصل انخفاضه الملحوظ عند الميل للأعمال الحسـابات والمراجعـات ليصـل إلى نهايته عند الميـل للعمـل الميكـانيكي، ومـن الواضـح أن الميـول التـي تقـع في أعـلى المنحنى هي الميول الأكثر أهمية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

شكل رقم (14)

النسب المئوية للميول المهنية لضابط الشرطة



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل الأهمية النسبية للميول المهنية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة ارتفاع نسب الميل للأعمال التي تتطلب تضحية، الميل لأعمال البحث والتحري، الميل للعمل الاجتماعي، الميل لأعمال العلاقات العامة، الميل للعمل الإداري لأعلى من نسبة 90%، وحصول الميل للعمل العلمي على نسبة أعلى من 80%، وحصول الميول لأعمال الحسابات والمراجعات، الميل للعمل الكتابي، الميل للعمل الابتكاري على نسبة متوسطة أعلى من 50% وأقل من 70%، وحصول الميول للعمل الميكانيكي، العمل الروتيني، العمل الأدبي، العمل الفني على نسبة منخفضة أقل من 40%، وأخيرًا الانخفاض الحاد لنسبة الميل للأعمال التي تتطلب العزلة، الميل للأعمال التجارية، حيث حصلتا على نسبة 7.6%، 4.4%.

أثر الميول المهنية على الأداء الأمني :

من خلال استعراض وتحليل نتائج الاستبيان على الميول المهنية لضابط الشرطة، يتبين لنا أن هناك أثر إيجابي لتوافر بعض الميول المهنية السابقة على الأداء الأمني لضابط الشرطة، ولبعضها الآخر أثره السلبي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأثر الإيجابي لبعض الميول المهنية:

إن توافر الميول المهنية التالية لذو أثر إيجابي كبير على الأداء الأمني لضابط الشرطة:

1- الميل للأعمال التي تتطلب تضحية:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في الإيثار وبذل كل غالي من أجل مساعدة الآخرين والحفاظ على أمنهم وسلامتهم، وما لذلك من أثره الإيجابي على الأداء الأمني للضابط والذي يتطلبه منه كل هذه الخصال.

2- الميل لأعمال البحث والتحري:

إن توافر ذلك الميل يعني رغبته في الوصول للحقائق والتفتيش في الأمور الغامضة لإزالة غموضها واستدلاء حقيقتها، وما لذلك من أثره الإيجابي والمباشر خاصة في أعمال البحث الجنائي عن مختلف الجرائم المختلفة.

3- الميل للعمل الاجتماعي:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في مساعدة الآخرين والاشتراك مع زملائه في نشاطات جماعية في خدمتهم، وما لذلك من أثره على حسن التعامل مع الجماهير والعمل على راحتهم وتحقيق أمنهم وأستقرارهم.

4- الميل لأعمال العلاقات العامة:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في التعامل مع الآخرين وقدرته ومهارته على اكتساب ثقتهم والتأثير عليهم وإقناعهم بالاجراءات التي تحقق أمنهم وسلامتهم، وما لذلك من أثره الإيجابي على الأداء الأمني للضابط في يسر وسهولة.

5- الميل للعمل الإداري:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في الأعمال التي تتطلب إشرافًا وإدارة، وما لذلك من أثره الإيجابي والمباشر على قدرته في إدارة وحدة عمله وتوجيهه مرؤوسيه.

6- الميل للعمل العلمي:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته المستمرة في البحث العلمي والإطلاع وتحصيل المعرفة، وما لذلك من مردوده الإيجابي على ثقافته العامة وحسن أدائه لعمله.

7- الميل للعمل الابتكاري:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في ابداع واختراع أشياء جديدة وطرق حديثة للعمل، وما لذلك من مردوده الإيجابي على تطوير أدائه الأمني.

ثانيًا: الأثر السلبي لبعض الميول المهنية:

إن توافر الميول المهنية التالية في الضابط يعود بالسلب على أدائه الأمني:

1- الميل للأعمال التي تتطلب العزلة:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في الأعمال التي تقتضي العزلة والابتعاد عن الآخرين وهو ما لا يتوافق مطلقًا مع طبيعة العمل الأمني ذو الاجتماعية العالية وبالتالي فتوافر ذلك الميل في الضابط يعود بالسلب على أدائه الأمني.

2- الميل للأعمال التجارية:

إن توافر ذلك الميل في الضابط يعني رغبته في القيام بالاتجار والبيع والشراء والنظر إلى الأمور نظرة نفعية مادية والسعي وراء الربح وهو ما يتعارض مع طبيعة العمل الأمني الذي لم يهدف في يوم ما إلى تحقيق الربح بقدر ما يهدف إلى إعلاء رسالة الأمن النبيلة، لذا فتوافر ذلك الميل في الضابط سوف يعود قطعًا على أدائه الأمني بالسلب.

المبحث الثاني
القيم الاجتماعية لضابط الشرطة

تعريف القيم الاجتماعية :

أن لدراسة القيم الاجتماعية أهمية كبرى في التعرف على شخصية ضابط الشرطة، فهناك ارتباط وثيق بين الشخصية ككل والقيم الاجتماعية، فإذا عرفنا قيم الضابط أمكننا أن نعرف شخصيته جيدًا، وأمكننا كذلك التنبؤ بالسلوك المتوقع منه في المواقف المختلفة التي يتعرض لها أثناء أداءه لعمله الأمني، وللقيم الاجتماعية تعريفات كثيرة لعل من أهمها ما يلي:

1- القيمة هي حكم عقلي إنفعالي على أشياء مادية أو معنوية يوجه اختيارتنا بين البدائل المطروحة للسلوك في المواقف المختلفة[1].
2- القيمة هي حكم عقلي انفعالي معمم نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط[2].
3- القيمة لفظ نطلقه ليدل على عملية تقويم يقوم بها الإنسان وتنتهي هذه العملية باصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما[3].
4- القيمة هي عبارة عن أفكار ومعتقدات يعتنقُها الإنسان[4].

تعريف الكاتب للقيمة الاجتماعية :

وبالنظر إلى تلك التعريفات السابقة وغيرها نستطيع أن ندرك أن هناك شبه اتفاق بينها في المضمون، وأن الاختلافات التي تبدو بين هذه التعريفات ليست كثيرة، وأنها ترجع إلى اختلاف صياغتها أو إلى اختلاف تصور العلماء والكاتبين لهذا المفهوم وليس الى الاختلاف في المفهوم نفسه، لأن كل تعريف من هذه التعريفات ينتهي في الواقع باصدار حكم على كل ما يحيط بالإنسان، لذلك استطاع الكاتب أن يستخلص منها ومن غيرها تعريفًا للقيمة الاجتماعية وجده الأنسب لموضوع الدراسة وهو أن القيمة حكمًا يصدره الإنسان على كل من الأشياء أو

1- محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي، مرجع سابق، ص238.
2- حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، القاهرة، عالم الكتب، 1972، ص156.
3- محمد عماد الدين إسماعيل وآخرون، قيمنا الاجتماعية وأثرها في تكوين الشخصية، القاهرة، دار النهضة المصرية، 1962، ص11.
4- Curtis, J., Social Psychology, New York, McGraw-Hill, Book Company Inc., 1960, P.138.

المعـاني أو الموضـوعات أو الأشـخاص أو الحاجـات مـن حولـه وذلـك بعـد أن يقومهـا ويقدرها بتقديره وتقويمه الشخصي.

وقد تم تقسيم القيم إلى ست قيم اجتماعية هي:

1- القيمة النظرية:

وتعني اهتمام الفرد وميله لاكتشاف الحقيقة وهو في سبيل ذلـك يتخـذ اتجاهًـا معرفيًا عن العالم المحيط به، فهو يوازن بـين الأشـياء عـلى أسـاس مـا هيتهـا، كـما أنـه يسـعى وراء القـوانين التـي تحكـم هـذه الأشـياء بقصـد معرفتهـا ولـذلك فالأشـخاص المتميزون بها يتصفون بالنظرة الموضوعية النقدية المعرفية التنظيمية المستطلعة وهم عادة من المبتكرين والفلاسفة والعلماء[1].

إن الضباط الذين يتميـزون بالقيمـة النظريـة يميلـون لأعـمال البحـث والتحـري والتنقيب عن الحقيقة، لذلك فهـم ينجحـون في العمـل بمجـال البحـث الجنـائي وأمـن الدولة لما تتطلبه تلك المجـالات مـن مهـارات جمـع المعلومـات وكيفيـة الـربط بينهـا للوصول إلى الحقيقة واستظهارها.

2- القيمة الاقتصادية:

وتعنى اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع له وهو في سـبيل هـذا الهـدف يتخـذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق واسـتثمار الأمـوال وأصـحاب هـذه القيمـة يتميـزون بنظـرة عمليـة تقيـيم الأشـياء والأشخاص تبعًا لمنفعتهم وهم عادة يكونون من التجار ورجال المال والأعمال[2].

إن القيمة الاقتصادية من القيم قليلـة الأهميـة بالنسـبة لعمـل ضـابط الشرطـة، فالأداء الأمني مهما كان شاقًا لا يهدف مطلقًا إلى تحقيق الربح، وأنمـا هدفـه الأسـاسي هو اعلاء رسالة الأمن بغض النظر عن العائد المادي من وراء ذلك.

3- القيمة الاجتماعية:

ويقصد بها اهتمام الفـرد وميلـه إلى غـيره مـن النـاس فهـو اجتماعـي ويميـل إلى مساعدة الغير ويجد في ذلك إشباعًا له، وهو ينظر إلى غيره عـلى أنهـم غايـات في حـد ذاتها وليسـوا وسـائل لغايـات أخـرى، والـذين يتميـزون بـالقيم الاجتماعيـة يتصـفون

1- إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1983، ص140.

2- محمد شفيق، السلوك الإنساني، مدخل إلى علم النفس الاجتماعـي، القـاهرة، الشركـة المتحـدة للطباعة والنشر، 1992، ص100.

بالعطف والحنان والايثار وخدمة الغير والتعاون معه، وضابط الشرطة المتمييز لابد وأن تتوافر فيه كل الخصال السابقة، فالضابط يضحي بوقته وراحته بل وبنفسه من أجل أمن واستقرار المجتمع[1].

4- القيمة السياسية:

وتعني اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة حيث يهدف الشخص إلى السيطرة والتحكم في الأشياء والأشخاص والقدرة على توجيه غيره والتحكم في مصائرهم، ويتمييز الشخص الذي يتصف بهذه القيمة بقوة الشخصية والتحكم في ذاته والتأثير على الآخرين[2].

ولاشك في أهمية توافر القيمة السياسية وبدرجة عالية في الضابط لأنه كقائد في عمله لابد وأن يتمييز بقوة الشخصية وبالقدرة على توجيه مرؤوسيه والتحكم في انفعالاته وكذلك مهاراته على التأثير في الآخرين.

5- القيمة الجمالية:

وتعني اهتمام الفرد وميله لكل ما هو جميل من ناحية الشكل والتنسيق وهو لذلك ينظر إلى العالم المحيط به نظرة تقدير له من ناحية التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي، وهي هامة لأعمال معينة كمهندسي الديكور ومصممي الأزياء ومخططي المدن، أما بالنسبة لعمل ضابط الشرطة فهي ليست من الأهمية بمكان بالمقارنة بالقيم الاجتماعية الأخرى[3].

6- القيمة الدينية:

وتعني رغبة الفرد في معرفة أصل الإنسان ومصيره مع الاعتقاد بأن هناك قوة تسيطر على العالم الذي نعيش فيه، والأشخاص المتميزون بها يقتنعون تمامًا بوجود إله للكون ينفذون تعاليمه بدقة طمعًا في رحمته وخوفًا من عذابه وتنقسم القيمة الدينية إلى قسمين أولهما عقائدي، وثانيهما تنفيذي، ولاشك في أهمية تلك القيمة لجميع المهن، وبصفة خاصة بالنسبة لضابط الشرطة لارتباط عمله في غالب الأحيان بحقوق وحريات المواطنين التي تحتاج منه مراعاة الله عز وجل في كل ما يقوم به من أعمال[4].

1- سيد محمد خيرالله، محمد مصطفى زيدان، القدرات ومقاييسها، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، سنة النشر (بدون)، ص252.

2- المرجع نفسه، ص253.

3- محمد شفيق، البحث العلمي، مرجع سابق، ص ص163-165.

4- لمزيد من التفصيل عن موضوع القيم الاجتماعية راجع:

Giddens. A., Sociology, Polity Press, London, 1991, PP.660-680.

نتائج الاستبيان على القيم الاجتماعية :

نتناول فيما يلي بالشرح والتحليل نتائج الاستبيان الذي أجرى على أفراد عينة الدراسة للتعرف على الأهمية النسبية لمختلف القيم الاجتماعية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، حتى يتم اختيار طلبة كلية الشرطة، وتوزيع الخريجين منها للمجالات الشرطية المختلفة على أساسها:

1- القيمة النظرية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة النظرية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة:

جدول رقم (121)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للقيمة النظرية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	145	4	1	60	7	3	30
درجة تقييم القيمة	5	4	2	5	4	3	5
المجموع	725	16	2	300	28	9	150
الاجمالي	743			337			150

حيث نلاحظ من الجدول عاليه أن غالبية اللواءات (145) من مجموع (150) لواء قد أعطوا القيمة النظرية الدرجة النهائية (5 درجات)، باجمالي (725)، وتراوحت بقية الآراء ما بين 4، 2 درجة، وبالنسبة للسادة اللواءات نائب مدير عام فالغالبية أيضًا (60) من مجموع (70) قد أعطى القيمة النظرية الدرجة النهائية (5 درجات)، وتراوحت بقية الآراء ما بين 4، 3 درجة، وأخيرًا جاء السادة اللواءات مدير عام ليعطوا القيمة النظرية الدرجة النهائية بالاجماع ليكون اجمالي درجاتهم (150) درجة، وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالخدمة 743 + 337 + 150 = 1230.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة النظرية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش:

جدول رقم (122)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للقيمة النظرية

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام		30 لواء مدير عام		
العدد	170	10	15	5	38	2	8	1	1
درجة تقييم القيمة	5	4	3	2	5	3	5	3	2
المجموع	850	40	45	10	190	6	40	3	2
الاجمالي	945				196		45		

حيث يتضح أيضًا من الجدول عاليه أن أغلبية اللواءات (170 من مجموع 200) قد أعطى القيمة النظرية الدرجة النهائية، وتراوحت بقية آرائهم ما بين 4، 2 درجة، وبذلك يكون اجمالي الدرجات عند اللواءات (945 درجة)، وبالنسبة للواءات نائب مدير عام فالغالبية أيضًا 38 من مجموع 40 قد أعطوها الدرجة النهائية وأعطاها 2 فقط 3 درجات، فيكون الاجمالي 196 درجة، وأخيرًا جاء اللواءات مدير عام ليعطي 8 منهم القيمة النظرية الدرجة النهائية، وتراوحت بقية آرائهم ما بين 2، 3 درجة فيكون الاجمالي (45 درجة)، وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة النظرية عند السادة اللواءات بالمعاش 945 + 196 + 45 = 1186.

ويكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة النظرية عند جميع أفراد العينة = 1230 + 1186 = 2416.

والنسبة المئوية للقيمة النظرية = 2416 × 100 ÷ 2500 = 96.64%، وتدل تلك النسبة المرتفعة على أن القيمة النظرية هي أحدى القيم الاجتماعية الهامة لعمل ضابط الشرطة ومن المرغوب توافرها في شخصيته.

2- القيمة السياسية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة السياسية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة، فقد حصلت على الدرجة النهائية (5 درجات) عند جميع السادة اللواءات مدير عام، وعدد 140لواء، وعدد 68لواء نائب مدير عام، وحصلت على 4 درجات عند عدد 10لواء، 1لواء نائب مدير عام، وعلى 3 درجات عند 1لواء نائب مدير عام، كما هو موضح:

جدول رقم (123)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للقيمة السياسية

	150 لواء		70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام
العدد	140	10	68	1	1	30
درجة تقييم القيمة	5	4	5	4	3	5
المجموع	700	40	340	4	3	150
الاجمالي	740		347			150

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 740 + 347 + 150 = 1237 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة السياسية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة، فقد حصلت على الدرجة النهائية (5 درجات) عند جميع السادة اللواءات مدير عام، وعدد 180لواء، وعدد 38لواء نائب مدير عام، وحصلت على 4 درجات عند عدد 20لواء، 2لواء نائب مدير عام، كما هو موضح:

جدول رقم (124)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للقيمة السياسية

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام
العدد	180	20	38	2	10
درجة تقييم القيمة	5	4	5	4	5
المجموع	900	80	190	8	50
الاجمالي	980		198		50

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 980 + 198 + 50 = 1228 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند جميع أفراد العينة = 1237 + 1228 = 2465 درجة.

والنسبة المئوية للقيمة = 2465 × 100 ÷ 2500 = 98.6%، وهـي بتلـك النسـبة المرتفعة قد احتلت المرتبة الأولى من حيـث أهميتهـا بـين القيـيم الاجتماعيـة الأخـرى لعمل ضابط الشرطة، ولا ريب فتوافرها في شخصيته يدل على مدى قوتهـا، كـما يـدل كذلك على قدرته على الـتحكم في ذاتـه والتـأثير في الآخـرين، وعـلى كـل مـا يشـيرُ إلى مهارات القيادة واتخاذ القرار.

3- القيمة الاجتماعية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الاجتماعيـة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جـاءت معظم التقييمات مرتفعة، فقد حصلت على الدرجـة النهائيـة (5 درجـات) عنـد عـدد 235، وعلى 4 درجات عند عدد 11، وعلى 3 درجات عند عدد 4، كما هو موضح:

جدول رقم (125)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للقيمة الاجتماعية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	145	3	2	65	3	2	25	5
درجة تقييم القيمة	5	4	3	5	4	3	5	4
المجموع	725	12	6	325	12	4	125	20
الاجمالي	743			341			145	

فيكون مجمـوع الـدرجات التـي حصـلت عليهـا القيمـة عنـد السـادة اللـواءات بالخدمة = 743 + 341 + 145 = 1229 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الاجتماعيـة لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جـاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة، فقد حصلت عـلى الدرجـة النهائيـة (5 درجـات) عنـد جميع السادة اللواءات مدير عام، وعـدد 180لـواء، وعـدد 35لـواء نائـب مـدير عـام، وحصلت على 4 درجات عند عدد 10لواء، 2لواء نائب مدير عام، وعلى 3 درجات عند 10لواء، وعلى 2درجة عند عدد 3لواء نائب مدير عام كما هو موضح:

جدول رقم (126)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للقيمة الاجتماعية

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام
العدد	180	10	10	35	2	3	10
درجة تقييم القيمة	5	4	3	5	4	2	5
المجموع	900	40	30	175	8	6	50
الاجمالي	970			189			50

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 970 + 189 + 50 = 1209 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند جميع أفراد العينة = 1229 + 1209 = 2438 درجة.

والنسبة المئوية للقيمة = 2438 × 100 ÷ 2500 = 97.52%، وهي بتلك النسبة المرتفعة فقد احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها بين القيم الاجتماعية الأخرى لعمل ضابط الشرطة، ولا ريب فتوافرها في شخصيته يدل على حبه للايثار والتضحية من أجل الآخرين والرغبة الكامنة بداخله لخدمة الغير والتعاون معه.

4- القيمة الدينية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الدينية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات مرتفعة، فقد حصلت على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 208، وعلى 4 درجات عند عدد 30، وعلى 3 درجات عند عدد 12، كما هو موضح:

جدول رقم (127)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للقيمة الدينية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام	
العدد	120	25	5	60	5	5	28	2
درجة تقييم القيمة	5	4	3	5	4	3	5	3
المجموع	600	100	15	300	20	15	140	6
الاجمالي	715			335			146	

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 715 + 335 + 146 = 1196 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الدينية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا مرتفعة، فقد حصلت على الدرجة النهائية (5 درجات) عند عدد 227، وعلى 4 درجات عند عدد 12، وعلى 3 درجات عند عدد 6، وعلى 2 درجة عند عدد 5، كما هو موضح:

جدول رقم (128)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للقيمة الدينية

	200 لواء				40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام		
العدد	185	5	5	5	35	5	7	2	1
درجة تقييم القيمة	5	4	3	2	5	4	5	4	3
المجموع	925	20	15	10	175	20	35	8	3
الاجمالي	970				195		46		

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 970 + 195 + 46 = 1211 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند جميع أفراد العينة = 1196 + 1211 = 2407 درجة.

والنسبة المئوية للقيمة = 2407 × 100 ÷ 2500 = 96.28%، وتدل تلك النسبة المرتفعة على أن القيمة الدينية هي أحدى القيم الاجتماعية الهامة لعمل ضابط الشرطة ومن المرغوب توافرها في شخصيته.

5- القيمة الجمالية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الجمالية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات متوسطة، فتراوحت الدرجات ما بين 4، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (129)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للقيمة الجمالية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	145	3	2	60	5	5	20	5	5
درجة تقييم القيمة	4	3	2	3	2	1	3	2	1
المجموع	580	9	4	180	10	5	60	10	5
الاجمالي	593			195			75		

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 593 + 195 + 75 = 863 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الجمالية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا متوسطة، فتراوحت الدرجات ما بين 4، 1 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (130)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للقيمة الجمالية

	200 لواء		40 لواء نائب مدير عام		10 لواء مدير عام		
العدد	190	10	20	10	5	3	2
درجة تقييم القيمة	4	2	3	2	3	2	1
المجموع	760	20	60	20	15	6	2
الاجمالي	780		80		23		

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 780 + 80 + 23 = 883 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند جميع أفراد العينة = 863 + 883 = 1746 درجة.

والنسبة المئوية للقيمة = 1746 × 100 ÷ 2500 = 69.84%، وتشير تلك النسبة إلى أن القيمة الجمالية ذات أهمية متوسطة بالنسبة لعمل ضابط الشرطة.

6- القيمة الاقتصادية:

السادة اللواءات بالخدمة (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الاقتصادية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالخدمة، حيث جاءت معظم التقييمات منخفضة نسبيًا، فتراوحت الدرجات ما بين صفر، 3 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (131)

تقييمات السادة اللواءات بالخدمة للقيمة الاقتصادية

	150 لواء			70 لواء نائب مدير عام			30 لواء مدير عام		
العدد	140	3	2	50	10	10	20	5	5
درجة تقييم القيمة	3	2	1	3	2	1	3	2	0
المجموع	420	6	2	150	20	10	60	10	0
الاجمالي	428			180			70		

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالخدمة = 428 + 180 + 70 = 678 درجة.

السادة اللواءات بالمعاش (250 لواء)

يسعى الجدول التالي لاستعراض الدرجات التي حصلت عليها القيمة الاقتصادية لبيان مدى أهميتها لعمل ضابط الشرطة عند السادة اللواءات بالمعاش، حيث جاءت معظم التقييمات أيضًا منخفضة، فتراوحت الدرجات ما بين صفر، 3 درجة، كما هو موضح:

جدول رقم (132)

تقييمات السادة اللواءات بالمعاش للقيمة الاقتصادية

	200 لواء			40 لواء نائب مدير عام			10 لواء مدير عام	
العدد	190	5	5	20	10	10	5	5
درجة تقييم القيمة	3	2	1	2	1	0	3	2
المجموع	570	10	5	40	10	0	15	10
الاجمالي	585			50			25	

فيكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند السادة اللواءات بالمعاش = 585 + 50 + 25 = 660 درجة.

وبذلك يكون مجموع الدرجات التي حصلت عليها القيمة عند جميع أفراد العينة = 678 + 660 = 1338 درجة.

والنسبة المئوية للقيمة = 1338 × 100 ÷ 2500 = 53.52%، ولقد جاءت القيمة الاقتصادية بتلك النسبة في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بين بقية القيم الاجتماعية الأخرى، مما يعني أنها من القييم التي لا ينبغي توافرها في شخصية ضابط الشرطة، فالعمل الشرطي لا يهدف مطلقًا إلى تحقيق الربح بقدر ما يهدف إلى خدمة الآخرين والتضحية من أجلهم.

تحليل نتائج الاستبيان على القيم الاجتماعية :

من خلال النسب المئوية التي أسفر عنها الاستبيان على القيم الاجتماعية يمكننا ترتيب أهمية تلك القيم على النحو الآتي:

جدول رقم (133)

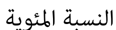
ترتيب القيم الاجتماعية حسب أهميتها لضابط الشرطة

مسلسل	القـدرة	النسبة المئوية	ترتيب الأهمية
1	القيمة السياسية	98.6	الأولى
2	القيمة الاجتماعية	97.52	الثانية
3	القيمة النظرية	96.64	الثالثة
4	القيمة الدينية	96.28	الرابعة
5	القيمة الجمالية	69.84	الخامسة
6	القيمة الاقتصادية	53.52	السادسة

حيث نلاحظ من الجدول عاليه أن هناك أربع قيم اجتماعية على درجة عالية من الأهمية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، حيث ينبغي توافرها في شخصيته بنسبة مرتفعة وهي القيمة السياسية، القيمة الاجتماعية، القيمة النظرية، القيمة الدينية، حيث احتلت المراتب من الأولى وحتى الرابعة وبنسب تعلو على 95% في آراء أفراد عينة الدراسة، ولا ريب فعمل ضابط الشرطة يحتاج إلى شخصية قوية، وقدرة على التحكم في ذاته، والتأثير على الآخرين، كما يحتاج إلى رغبة في

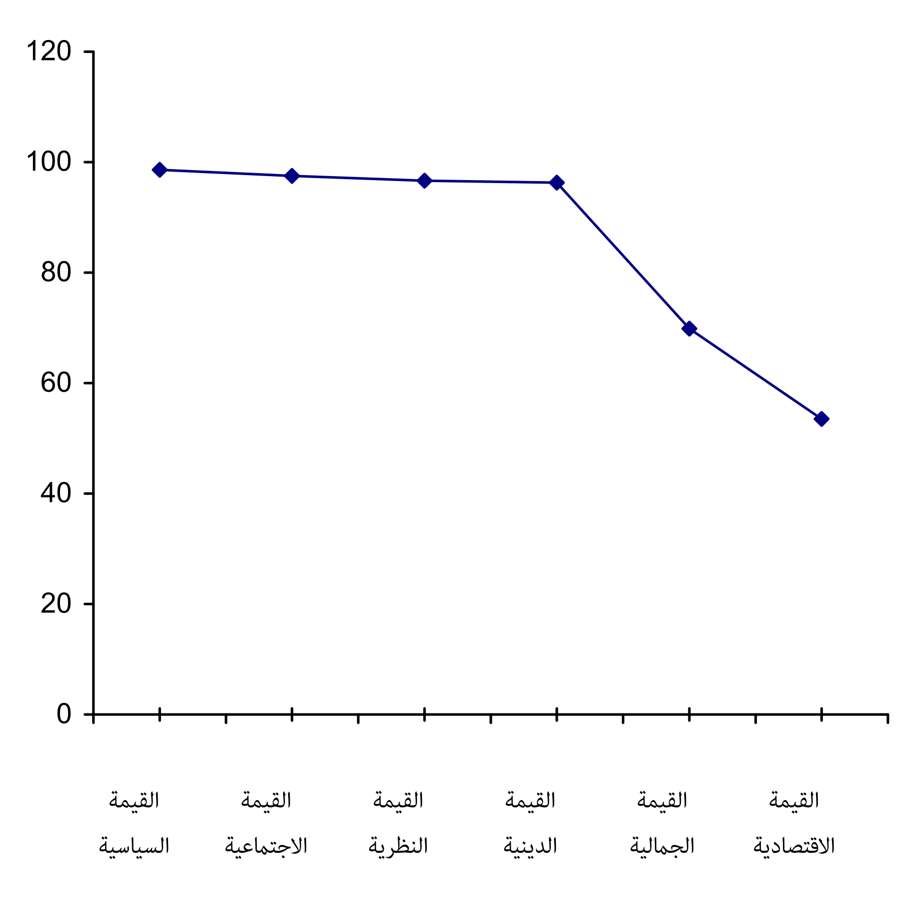
اكتشاف الحقائق والسعي وراء الأدلة المتفرقة من أجل الربط بينها لاستظهار الحقيقة، كما أن عمله يحتاج إلى الاجتماعية العالية والرغبة في الايثار والتضحية، وأخيرًا فتكامل شخصيته يحتاج بلاشك إلى الايمان بالله والاعتماد عليه ومراعاته فيما يقوم به من أعمال لخدمة المواطنين.

وجاءت القيمة الجمالية في المرتبة الخامسة حيث حصلت على نسبة 69.84%، فهي متوسطة الأهمية بالنسبة لعمل ضابط الشرطة، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت القيمة الاقتصادية كقيمة لا ينبغي توافرها في شخصية ضابط الشرطة، حيث حصلت على أقل نسبة في آراء أفراد العينة 53.52%، والواقع يؤيد ذلك فالعمل الشرطي لا يهدف مطلقًا إلى تحقيق الربح بقدر ما يهدف إلى خدمة الآخرين وتحقيق رسالة الأمن النبيلة.



شكل رقم (15)

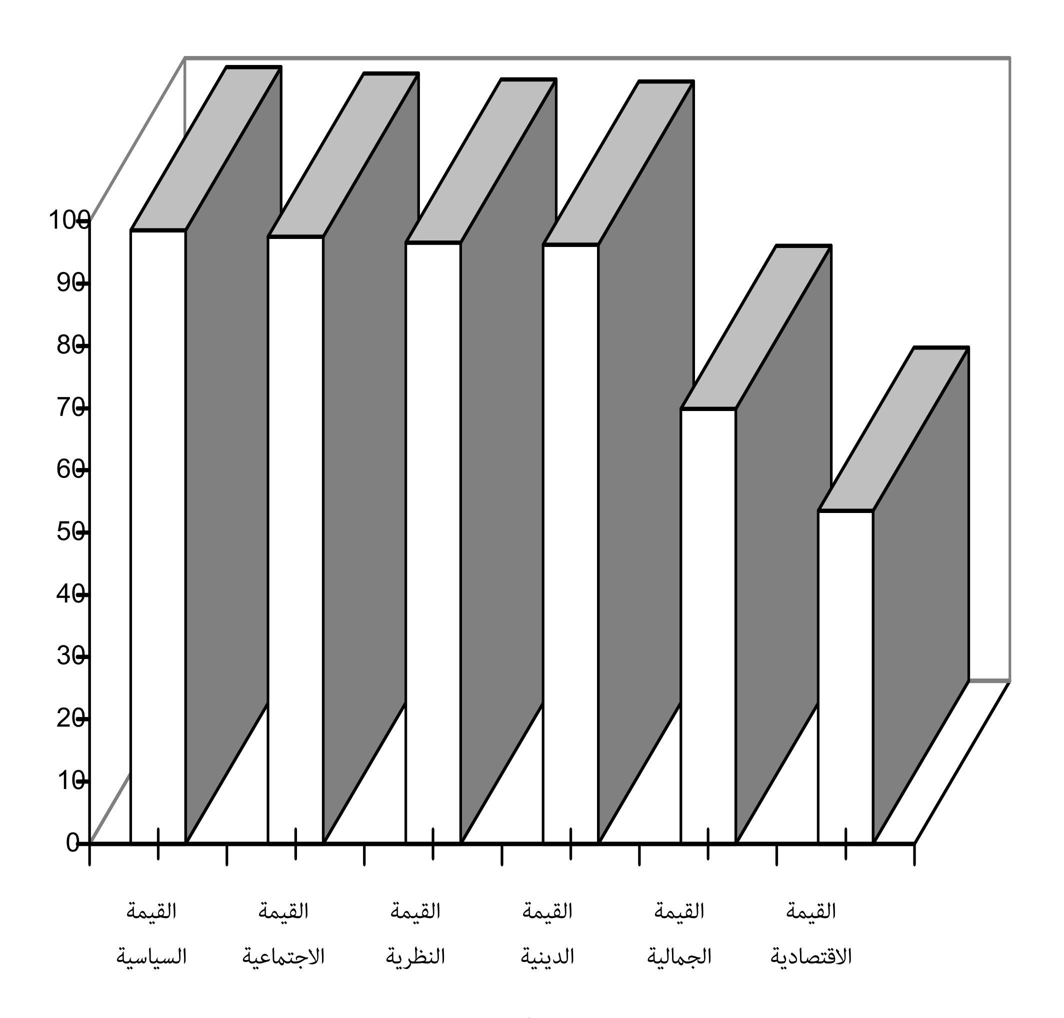
سيكوجراف القيم الاجتماعية لضابط الشرطة المتميز



يتضح من الشكل عاليه والذي يمثل المنحنى البياني (Psychograph) للقيم الاجتماعية لضابط الشرطة المتميز، أن المنحنى يبدأ من أقصى نقطة له عند القيمة السياسية وذلك أعلى من مستوى 95% على أن يميل قليلاً عند القيمة الاجتماعية، فالقيمة النظرية، فالقيمة الدينية، والخط البياني لجميع تلك القيم أعلى من مستوى 95%، ثم يبدأ المنحنى في الانخفاض الملحوظ ليصل إلى القيمة الجمالية عند مستوى يقترب من 70%، ويواصل المنحنى انخفاضه لينتهي عند أدنى نقطة له والتي تمثل القيمة الاقتصادية وذلك عند مستوى يقترب من 50%.

شكل رقم (16)

النسب المئوية للقيم الاجتماعية لضابط الشرطة



يتضح من الشكل السابق والذي يمثل الأهمية النسبية للقيم الاجتماعية لضابط الشرطة ارتفاع نسب القيم السياسية، الاجتماعية، النظرية، الدينية لأعلى من 95%، وان القيمة الجمالية حصلت على نسبة متوسطة تقترب من 70%، أما القيمة

الاقتصادية فجاءت نسبتها منخفضة جدًا بالنسبة لبقية القيم حيث حصلت على نسبة تقترب من 50%.

أثر القيم الاجتماعية على الأداء الأمني :

من خلال استعراض وتحليل نتائج الاستبيان على القيم الاجتماعية لضابط الشرطة، يتبين لنا أن هناك أثر إيجابي لتوافر بعض القيم الاجتماعية السابقة على الأداء الأمني لضابط الشرطة، ولبعضها الآخر أثره السلبي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأثر الإيجابي لبعض القيم الاجتماعية:

إن توافر القيم الاجتماعية التالية لذو أثر إيجابي كبير على الأداء الأمني لضابط الشرطة:

1- القيمة السياسية:

إن توافر تلك القيمة في الضابط يعني رغبته واهتمامه وميله للحصول على القوة وإلى السيطرة والتحكم في الأشياء والأشخاص والقدرة على توجيه غيره، حيث يتميز الضابط الذي لديه تلك القيمة بدرجة عالية بقوة الشخصية وقدرته على التحكم في ذاته والتأثير على الآخرين، وما لذلك من أثره الإيجابي على الأداء الأمني له كقائد في موقعه يؤثر فيمن حوله ويوجه مرؤوسيه ويتحكم في انفعالاته ويسيطر عليها.

2- القيمة الاجتماعية:

إن توافر تلك القيمة في الضابط يعني اهتمامه وميله إلى غيره من الناس ورغبته في مساعدتهم، حيث يجدو في ذلك إشباعًا له، فهو ينظر إلى غيره على أنهم غايات في حد ذاتها وليس وسائل لغايات أخرى، فالضابط الذي يتمييز بتلك القيمة يتصف بالعطف والحنان والإيثار وخدمة غيره والتعاون معه، ولاشك أن العمل الأمني يتطلب كل تلك الخصال الحميدة، لذا فتوافر تلك القيمة في الضابط بدرجة عالية يؤثر بالقطع على أدائه الأمني بالإيجاب.

3- القيمة النظرية:

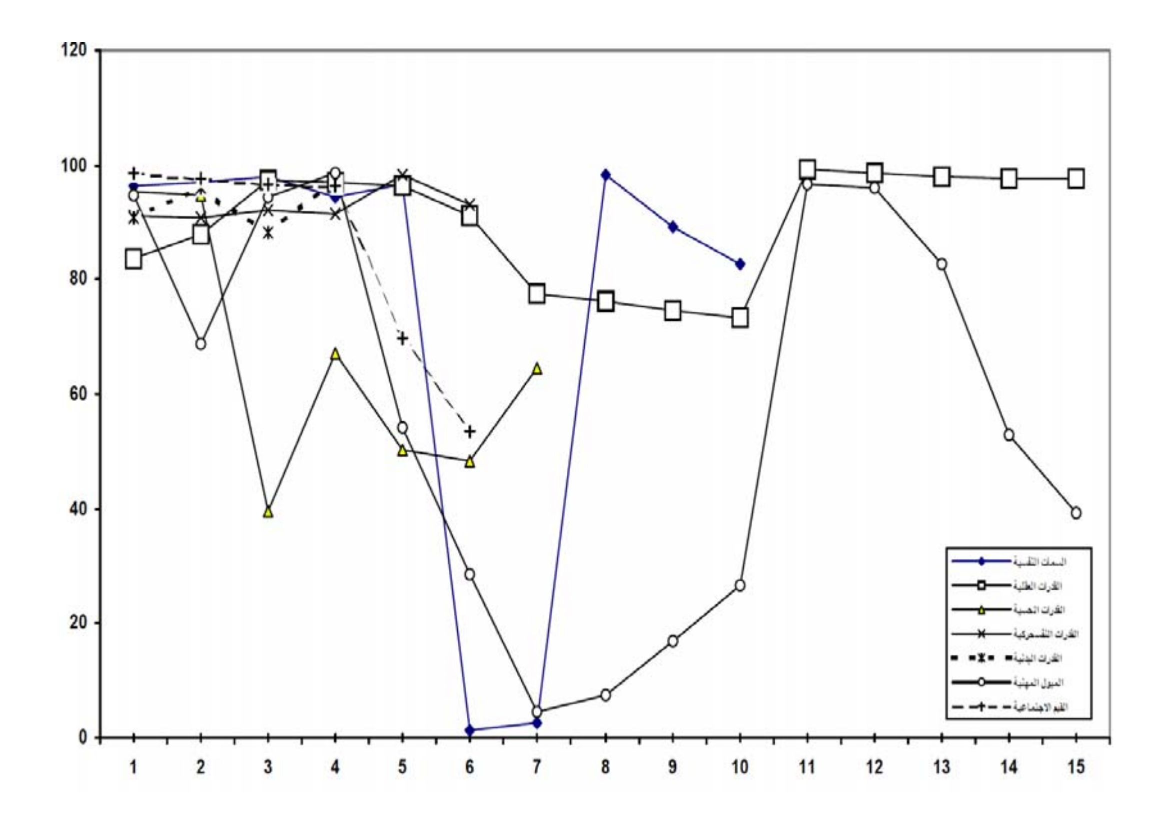
إن توافر تلك القيمة في الضابط يعني رغبته لاكتشاف الحقيقة وميله للنظرة الموضوعية النقدية المعرفية، لذا فتوافر تلك القيمة في الضابط تجعله ينجح في أعمال البحث الجنائي وجمع المعلومات وعمل التحريات.

4- القيمة الدينية:

إن توافر تلك القيمة في الضابط يعني رغبته في مراعاة تعاليم الدين في كل ما يقوم به من أعمال فهو يراقب اللـه في السر والعلن ويحرص على الحق والعدل، وكلها من مكارم الأخلاق التي تزين أداءه الأمني.

ثانيًا: الأثر السلبي للقيمة الاقتصادية:

إن توافر القيمة الاقتصادية بدرجة عالية في الضابط يؤثر بالسلب على أدائه الأمني، وذلك لأن توافر تلك القيمة فيه يعني ميله للحصول على الثروة ونظرته إلى الأمور نظرة نفعية مادية تقييم الأشياء والأشخاص تبعًا لمنفعتهم، وهو ما يتعارض مع طبيعة العمل الأمني الذي لا يهدف مطلقًا إلى تحقيق الربح بقدر ما يهدف إلى تحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع.


120
100
80
60
40
20
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
السمات النفسية
القدرات العقلية
القدرات الحسية
القدرات النفسحركية
القدرات البدنية
الميول المهنية
القيم الاجتماعية

يتضح من الشكل السابق والذي يمثل المنحنى البياني (Psychograph) المجمع لجميع الخصائص والسمات النفسية لضابط الشرطة، أن السمات والخصائص النفسية المرغوبة في الضابط تقع في أعلى الشكل وأعلى من مستوى 65%، وأن السمات والخصائص الغير مرغوب في توافرها فيه تقع تحت مستوى 65%، وبذلك يمكننا المقارنة بين ذلك الشكل والمنحنى البياني لنتيجة كل طالب متقدم للالتحاق بكلية الشرطة في الاختبارات النفسية التي تجرى له لقياس مختلف سماته وخصائصه النفسية السابقة.

فنؤيد قبول من كانت السمات والخصائص النفسية المطلوب توافرها في ضابط الشرطة المتمييز متوافرة فيه بنسبة أعلى من 65%، ونرفض قبول من كانت سماته وخصائصه النفسية أقل من 65%.

وقد تم اعطاء رمز مميز لكل سمة وقدرة وميل وقيمة، ويوضح مفتاح الشكل الموجود في المربع أسفل يمين الشكل الرموز المختلفة للسمات النفسية والقدرات العقلية والقدرات الحسية والقدرات النفسحركية والقدرات البدنية والميول المهنية والقيم الاجتماعية لضابط الشرطة حتى يسهل التمييز بينها وهي مجمعة في شكل واحد.

6

الفصل السادس

المبحث الأول
وسائل قياس السمات والخصائص النفسية

بعد أن أنتهينا من تحليل عمل ضابط الشرطة والتعرف على أهم السمات والخصائص النفسية اللازمة لنجاحه وتوافقه النفسي مع عمله وترتيب أهمية تلك الخصائص والسمات بالنسبة له، فاننا نريد الآن أن نتعرف على كيفية قياسها في الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة حتى يتم أختيار الأكثر امتلاكًا لتلك الخصائص والسمات من بين المتقدمين.

يوجد مجموعة من الوسائل العلمية التي نستطيع من خلالها التعرف على الخصائص والسمات النفسية للطالب، بعضها يمكننا من التعرف عليها بصفة عامة والأخرى تمكننا من التعرف عليها بصورة دقيقة وكمية بحيث يمكننا المفاضلة بين الطلبة واختيار الأكثر امتلاكًا لخصائص وسمات ضابط الشرطة المتمييز.

الوسائل العامة :

يوجد مجموعة من الوسائل التي تمكننا من التعرف على السمات والخصائص النفسية للفرد بصفة عامة بحيث يمكننا القول بأنه هذا الفرد يصلح للعمل أو لا يصلح، ولكنها قد لا تكون دقيقة بالقدر الكافي للمفاضلة بين الأفراد لترتيب درجة إمتلاكهم للخصائص والسمات الخاصة بالعمل، هذه الوسائل هي:

1- ممارسة العمل تحت الاختبار.
2- البيان المسجلة بملف طالب الالتحاق.
3- المقابلة الشخصية.

أولاً: ممارسة العمل تحت الاختبار:

تلجأ كثير من الشركات والمؤسسات والمصالح إلى تعيين راغب العمل بها لفترة معينة تحت الاختبار وفي نهاية الفترة المحددة يقدم رئيس الفرد أو المشرف عليه تقريرًا يضمن مدى صلاحية الفرد للعمل، وما إذا كانت خصائص الفرد وقدراته تبلغ المستوى الذي ينبغي أن تكون عليه للنجاح في هذا العمل[1].

وبالنسبة للطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة فمن الممكن أن يوضع في مواقف عملية ميدانية تشابه المواقف التي يتعرض لها ضابط الشرطة في حياته

1- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، مرجع سابق، ص143.

العمليـة، ويلاحـظ فريـق الاختيـار الـنفسي مـدى إمتلاكـه لخصـائص وسـمات ضـابط الشرطة المتميز وذلك من خلال ردو أفعاله حيال تلك المواقف.

أو مصطنعة (من خلال المعمل الموقفي) وهو عبارة عن مكان يعـرض فيـه عـلى الطالب وعلى شاشة سينمائية مجموعة من المواقف الأمنية التي يتعرض لهـا الضـابط بعد تخرجه أثناء حياته العمليـة الميدانيـة واحتكاكـه المبـاشر مـع الجمهـور ويسـجل الطالب ردود أفعاله حيال تلـك المواقـف المختلفـة، والقـرارات التـي يتخـذها في تلـك المواقف وذلك من خلال أجهزة الكمبيوتر التي تعـرض هـذه المواقـف وتسـجل بدقـة استجابات الطالب المختلفة حيالها وتخرج لنا النتائج بصورة كمية دقيقة لكـل طالـب تمكننا من قياس مدى توافر السمات النفسية والخصائص النفسية لضـابط الشرطـة في كل طالب مما يمكننا من المفاضلة واختيار الأفضل والأكثر امتلاكًا للخصائص والسـمات النفسية لضابط الشرطة، ومن مميزات هذه الوسيلة ما يلي:

1- أنهـا تسـمح بـالحكم عـلى صـلاحية الطالـب ومـدى تـوافر الخصـائص النفسـية المختلفة للضابط فيه من خلال موقف عملي ميداني واقعي حي أو مصطنع مـن خلال المعمل الموقفي يمكننا بصورة مبـاشرة وعمليـة مـن ملاحظـة وقيـاس ردود الأفعال والسلوكيات المباشرة للطالب تجاه هذه المواقف على عكـس مـا يحـدث في الاختبارات النفسية أو المقابلة الشخصية.

2- أنها تسمح بالحكم على علاقات الطالب الاجتماعية مع زملاء الدراسة من خـلال موقف العمل الفعلي والاحتكاك الشخصي مع غيره.

3- ملاحظة سرعة الطالب ودقته في الاستيعاب بالنسبة للعملية التدريبية من خـلال وضـعه في مواقـف التـدريب المختلفـة وملاحظتـه وهـو يـؤدي مـن خـلال تلـك العملية التفاعلية الواقعية مع العمل.

ويقابل هذه المميزات عدة عيوب من أهمها:

1- قد يزييف الطالـب مـن حقيقـة نفسـه حتـى تمـر فـترة الاختبـار، ويحصـل مـن المشرفين عليه على اعتراض بصلاحيته للعمل، وفي هذه الحالة يبدو مطيعًا لأوامر المشرفين ومنفذًا رغمًا عنه لما يطلب منه حتى يوصى له بالصلاحية للقبول.

2- الحكم على صلاحية الطالب من جانب المشرفين عليـه قـد يخضـع إلى حـد كبـير للذاتية ويبتعد عن الموضوعية ويسمح بوجود الوساطة والمحسوبية لأنه يخضـع لتقدير فردي للمشرفين قد تحكمه الأهداء والمصالح الشخصية.

3- أنه لا يوجد معيار ثابت للحكم على صلاحية الطالب فقد يعطي كل مشرف في لجنة الاختيار تقديرًا مختلفًا لنفس الطالب حسب رؤيته الذاتية في صلاحية الطالب لذلك كانت النتائج المستخرجة من المعمل الموقفي أكثر دقة وموضوعية من المواقف الميدانية التي تخضع لتقدير لجنة الاختيار.

4- قد يتعرض الطالب لبعض الأضرار من جراء اقحامه في موقف عملي ميداني نتيجة عدم صلاحيته للعمل الأمني مما يسبب له اصابات بالغة تؤثر عليه وعلى مستقبله في أعمال أخرى.

ثانيًا: البيانات المسجلة بملف الطالب :

أن الملف الذي يقدمه الطالب إلى لجنة التقدم بكلية الشرطة ويتضمن كافة البيانات عنه وعن أسرته بل ويمتد إلى أفراد عائلته يلقي الكثير من الضوء على المستوى الاجتماعي والثقافي والمادي لأسرة الطالب وهي أشياء بلاشك لها أهميتها في المفاضلة بين الطلاب أمام لجنة الاختيار (كشف الهيئة)، ولكن هذه البيانات التي يتضمنها ملف الطالب لا تعطينا صورة صادقة عن سماته النفسية أو قدراته العقلية أو ميوله المهنية أو قيمه الاجتماعية، فهذه الوسيلة تفيد فقط في اعطاء صورة عامة عن سلوكيات الطالب وحسن سيره وسلوكه ومستواه الاجتماعي وعدم وجود أي اتهام في أحد القضايا له أو لأحد أفراد أسرته.

ثالثًا: المقابلة الشخصية Interview:

المقابلة الشخصية هي عبارة عن لقاء يتم بين الطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة وبين مجموعة العمل المنوط بها تحليل ذلك الطالب وهي تتكون من إخصائي نفسي وإخصائي اجتماعي وطبيب نفسي وخبير في مجال العمل الشرطي (إحدى القيادات الأمنية التي تستطيع أن تدرك بخبرتها مدى توافر الخصائص النفسية المختلفة المرغوبة في ضابط الشرطة في الطالب وصلاحيته للعمل الأمني)[1].

وفي هذا اللقاء يتم تبادل الحديث بين مجموعة العمل السابقة والطالب، حيث يقع على مجموعة العمل مهمة توجيه المقابلة، لخدمة الغرض منها والمتمثل في تقدير كافة الخصائص النفسية للطالب لمعرفة مدى صلاحيته للعمل الأمني،

1- لويس كامل مليكه، علم النفس الإكلينيكي، القاهرة، مطبعة فيكتور كرلس، الجزء الأول (تقييم القدرات)، 1997، ص ص121-124.

والمقابلة الشخصية هي أكثر وسائل تحليل الفرد شيوعًا وقبولاً لدى جميع مؤسسات العمل المدنية والعسكرية.

والمقابلة سلاح ذو حدين إن أحسن استخدامه أفاد وإن أسيء استخدامه وخضع للأهواء عاد بالأضرار، لذا فالمقابلة من أكثر وسائل تحليل الأفراد حاجة إلى إخصائي نفسي ماهر حاصل على تأهيل نفسي عال وخبرة في إجراء المقابلات كافية لأن يعرف من مجرد لقاء أو حوار لفظي يجريه مع الطالب خصائصه النفسية المختلفة، لأنه أن لم يكن على درجة عالية من الفهم والقدرة على قراءة ما بين السطور ومعرفة دلالاته النفسية سهل على الطالب أن يضلله ويخدعه فإذا بالإخصائي يرى فيه من الخصائص المرغوبة المطلوبة ما لا يتوافر حقًا فيه.

والمقابلة أنواع ثلاثة هي (المقابلة المنظمة وغير المنظمة والمقننة) وأفضل هذه الأنواع هي (المقابلة المنظمة) حيث تمتاز بتحديد الموضوعات التي ينبغي أن تغطيها المقابلة وبمرونة الانتقال من موضوع إلى آخر حتى يستطيع الإخصائي النفسي وبقية مجموعة العمل معه أن تستشف سمات الطالب النفسية وقدراته العقلية وميوله المهنية وقيمه الاجتماعية وما إذا كانت بالمستوى اللازم لعمل ضابط الشرطة طبقًا لما أسفر عنه تحليل عمل ضابط الشرطة[1].

وتكامل مجموعة العمل أثناء المقابلة له أهميته الكبيرة في اتمام نجاحها فالإخصائي النفسي يهتم بتقدير السمات النفسية والقدرات العقلية والميول المهنية والإخصائي الاجتماعي يهتم بتقدير القيم الاجتماعية للطالب في حين يهتم الخبير الفني في مجال العمل (القيادة الأمنية) بتقدير المهارات والمعلومات والخبرات والمعارف التي يتصف بها الطالب وتلزم للنجاح في العمل بحكم أن الإخصائي الفني أقدر على تقديرها من الإخصائي النفسي والاجتماعي.

أما الطبيب النفسي فيهتم بملاحظة الاضطرابات النفسية الظاهرية إلى قد توجد لدى الطالب وتعوقه عن القيام بأعباء عمل الضابط ويكون التقرير النهائي للمقابلة مشاركة بين أعضاء اللجنة حيث يضع كل إخصائي تقديره ورأيه في صلاحية الطالب ومدى توافر مختلف السمات والخصائص النفسية فيه[2].

1- **Cascio, W., Whither Industrial and Organizational Psychology in a Changing World of Work? American Psychologist, Vol.50, No.11, November, 1995, PP.928-930**

2- لمزيد من التفصيل عن المقابلة كوسيلة فعالة لتحليل الفرد راجع:

Lewis R. Aiken, Psychological Testing and Assessment, Allyn and Bacon, Boston, 8th Edition, 1998, PP.269-272.

الوسائل الكمية :

إن الاختبـارات النفسـية Psychological Tests هـى الوسـيلة الرئيسـية لقيـاس مختلف الخصائص والسمات النفسية بصورة دقيقة وكمية حيث تمكننا من أن نعطـي لكل سمة وخاصية نفسية درجة معينة مما يمكننا من المفاضلة ما بين المتقدمين.

والاختبارات النفسية هي عبـارة عـن مواقـف مصـطنعة تـنظم بطريقـة خاصـة، وتعرض على الفرد لكي تؤخذ اسـتجاباته عنهـا أساسًـا لتقـدير اسـتعداداته وخصائصـه النفسية المختلفة، أي لقياس الفروق بين الأفراد على السمات والقدرات المراد تقييمها، إذ من المسلم بـه وجـود الفـروق بـين الأفـراد بعضـهم وبعـض في كافـة الاسـتعدادات والخصائص النفسية فلو كانت النـاس متشـابهة فـيهما لمـا كانـت هنـاك حاجـة أصـلاً للاختبارات النفسية[1].

وتمتاز الاختبارات النفسية على غيرها من وسائل تحليل الأفراد في غالبية الأحـوال بميزتين أساسيتين هما:

1- اعطاؤها للسمة أو القـدرة أو الميـل أو أي خاصـية نفسـية أخـرى التـي يقيسـها الاختبار درجة كمية تحدد مـدى توافرهـا في الفـرد، فهـذا ذكـاؤه الاجتماعـي 70 وهذا 90... وهكذا.

2- توافر درجة أعلى من الموضوعية بمعنـى أن الدرجـة التـي يحصـل عليهـا فـرد في اختبـار للـذكاء العـام لا تتـأثر كثـيرًا بـأهواء الإخصـائي الـذي يطبـق الاختبـار أو يصححه نظرًا لأن طريقة التطبيق والتصحيح محددة.

كما تمتاز الاختبارات النفسية بإمكانية تطبيقها على عدد كبير من الأفراد في وقت واحد وبتكلفة قليلة، فهي أقل وسـائل تحليـل الفـرد تكلفـة ومجهـودًا، ويخـتص كـل اختبار بقياس سمة أو قدرة أو خاصية نفسية أو أكثر، فمـثلاً هنـاك اختبـارات لقيـاس الذكاء وأخرى لقياس الاستعداد الميكانيكي وغيرها لقياس الانبساط أو الإنطواء وهكذا.

ويشهد القرن الحادي والعشرون طفـرة كبـيرة في مجـال القيـاس الـنفسي نتيجـة للثورة الحالية في المعرفة والعلوم النفسية، فالإكلينيكيون مـن علـماء الـنفس العصـبي سوف يستخدمون اختبارات ذكاء بيولوجية ومعرفية تمييز مـا بـين الأفـراد مـن فـروق

1- للمزيد بشأن الاختبارات النفسية وتصنيفها راجع:

Harry W. More and Peter C. Unsinger with Eight Contributors, Police Managerial Use of Psychology and Psychologists, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois, 1987, PP.116-120.

في وظائف الدماغ على المستوى الفسيولوجي العصبي والمستوى الكيميائي العصبي، وذلك بالإضافة إلى أجيال جديدة من اختبارات القلم والورقة ومقاييس بيولوجية لتقدير الفروق بين الأفراد في الميول والاتجاهات وسمات الشخصية[1].

كما ساعد التطور التكنولوجي الكبير خاصة في مجال الإرشاد والدعم النفسي لضباط الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية على اكتشاف أجهزة العائد الحيوي ومن أهمها جهاز البيوفيدباك الحراري وهو عبارة عن ترمومتر قاريء لدرجة حرارة جسم الضابط، حيث يوصل بأصابع يديه أثناء تمارين الاسترخاء، وكلما زادت درجة حرارة اليد كلما كان ذلك دليلاً على الاسترخاء، وبالتالي خفض حدة القلق والتوتر الناتج عن الضغوط النفسية الواقعة عليه من جراء أدائه لعمله الأمني[2].

وتعد الاختبارات النفسية هي الأنسب لقياس مختلف السمات والخصائص النفسية لضابط الشرطة، وذلك نظرًا للأعداد الكبيرة التي تتقدم للالتحاق بكلية الشرطة، لسهولة تطبيقها على تلك الأعداد، حيث أنها توفر الوقت والجهد خاصة عندما تبرمج على الحاسبات الآلية الحديثة والتي تعمل باللمس فيستخدم المختبر أصبعه في تحديد الإجابة التي يختارها على شاشة الحاسب الآلي بدلاً من استخدام اختبارات الورقة بالقلم التي تأخذ وقتًا طويلاً في تصحيحها وإخراج النتائج[3].

فالحاسب الآلي بعد أن ينتهي المختبر من تحديد إجاباته باللمس على شاشة الكمبيوتر يقوم بإخراج النتيجة فورًا وبصورة كمية دقيقة جدًا ومصحوبة برسومات بيانية توضح منحنى السمة أو القدرة أو الميل أو القيمة الذي يقيسه الاختبار مع بيانات وافيه عن المختبر بحيث يوضع ذلك في ملفه مشفوعًا بالنتيجة النهائية للاختبار النفسي في جميع السمات النفسية والقدرات والميول والقيم والنسب الحاصل عليها في كل منها وترجيح نسبة قبوله أو رفضه للالتحاق بالكلية.

1- لمزيد من التفصيل راجع:

Matarazzo, J., Psychological Testing and Assessment in The 21st Century, American Psychologist, Vol.47, No.8, August 1992.

2- عبد الستار إبراهيم، العلاج النفسي السلوكي المعرفي الحديث، القاهرة دار الفجر للنشر والتوزيع، 1993، ص179.

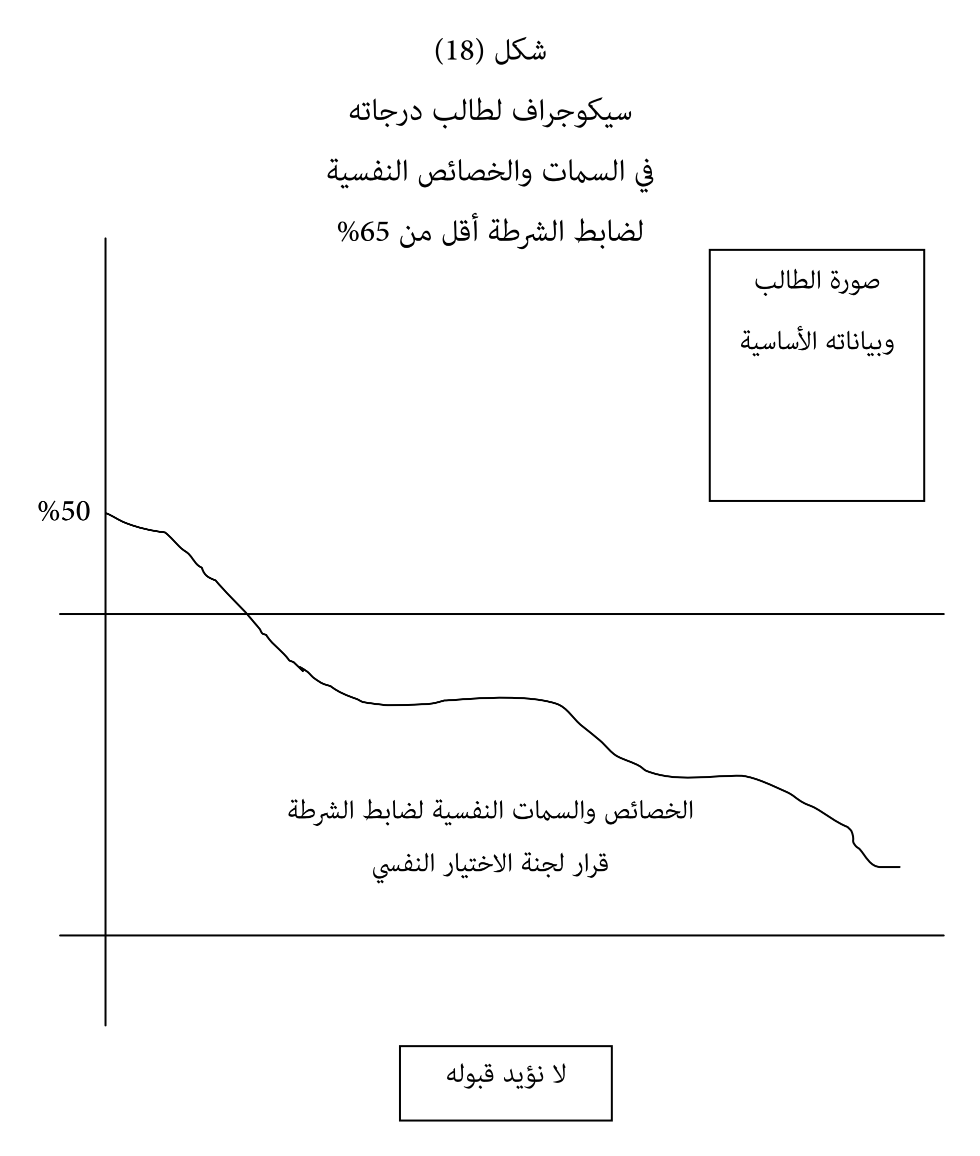
3- عزت سيد إسماعيل، دراسة تجريبية مقارنة للقدرات العقلية اللازمة للفرعين الأدبي والعلمي في المدرسة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ص176.

شكل (18)

سيكوجراف لطالب درجاته

في السمات والخصائص النفسية

لضابط الشرطة أقل من 65%



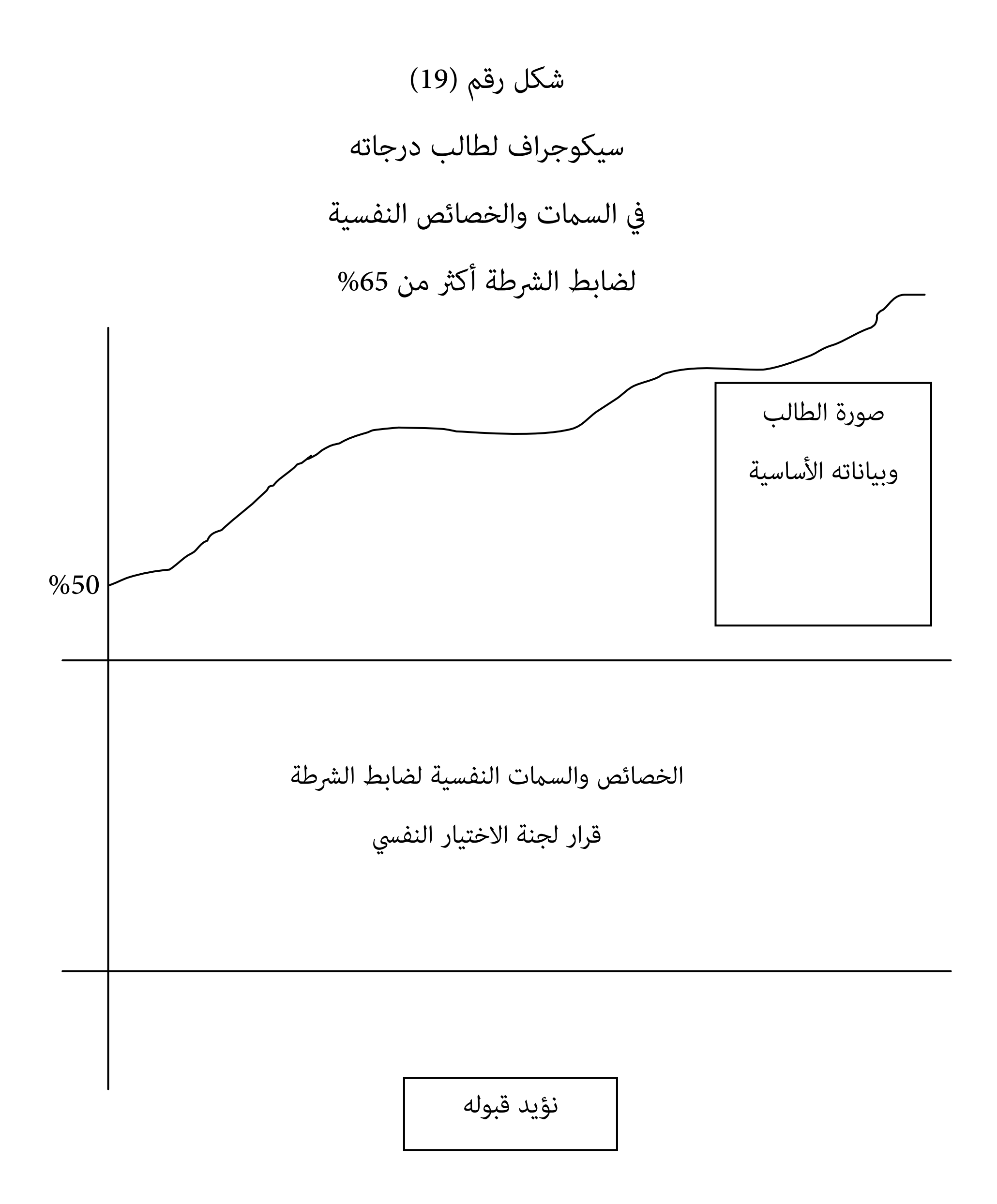
يوضح الشكل أعلاه وهو عبارة عن رسم كروكي يبين خط سير المنحنى البياني للسمات والخصائص النفسية لطالب لا تؤيد لجنة الاختيار النفسي قبوله بكلية الشرطة، حيث نلاحظ أن جميع الخصائص والسمات النفسية المرغوب في توافرها في ضابط الشرطة تقع عنده أسفل مستوى 65% وهو ما يمثله انحدار المنحنى لأسفل ذلك المستوى.

شكل رقم (19)

سيكوجراف لطالب درجاته

في السمات والخصائص النفسية

لضابط الشرطة أكثر من 65%



يوضح الشكل عاليه وهو عبارة عن رسم كروكي يوضح خط سير المنحنى البياني للسمات والخصائص النفسية لطالب تؤيد لجنة الاختيار النفسي قبوله بكلية الشرطة، حيث نلاحظ أن جميع الخصائص والسمات النفسية المرغوب في توافرها في ضابط الشرطة تقع عنده أعلى من مستوى 65% وهو ما يمثله ارتفاع المنحنى لأعلى من ذلك المستوى.

تصنيف الاختبارات النفسية :

تصنف الاختبارات النفسية إلى أنواع عدة، كل منها على حسب الأساس الذي نتخذه في الاعتبار أثناء التصنيف، ولكل منها أهميته في قياس مختلف السمات والخصائص النفسية المطلوب توافرها في ضابط الشرطة المتميز، ولعل أهم هذه التصنيفات ما يلي:

1- حسب طبيعة السمة أو القدرة أو الخاصية النفسية التي يقيسها الاختبار:

تقسم إلى اختبارات ذكاء، استعداد لفظي، استعداد حسابي، استعداد كتابي، استعداد ميكانيكي، استعداد فني، ذاكرة، مهارة أصابع، تآزر يدين وقدمين، إنطواء، انبساط، عصاب، ذهان... الخ[1].

2- حسب طبيعة الاستجابة للاختبار:

تقسم إلى اختبارات لفظية وهي الاختبارات التي تعتمد الإستجابة لها على اللفظ والكلمة سواء المنطوقة أو المكتوبة، وأخرى أدائية وهي التي تعتمد الإستجابة لها على المعالجة اليدوية لأشياء وأجهزة وأدوات أو على أية أداءات عملية أخرى[2].

3- حسب تحديد زمن الاختبار:

تقسم إلى اختبارات سرعة وهي الاختبارات المحددة الزمن وهي عادة اختبارات سهلة لكنها طويلة بحيث تحتاج في المتوسط إلى وقت أطول من المحدد لها حتى يستكمل حلها ولكن يعطي الفرد وقتًا محددًا ويطلب منه أن يقوم بحل أكبر عدد من أسئلة الاختبار في حدود هذا الوقت، أما الحلول التي يتجاوز فيها الوقت المسموح به فيعطي عنها صفرًا مهما كانت الحلول صحيحة[3].

ويأخذ اختبار السرعة صورة أخرى تتمثل في أن يطلب من الفرد استكمال حل كل أسئلة الاختبار بسرعة ويحسب الوقت الذي استغرقه الفرد في استكمال حل الاختبار ويؤخذ في الاعتبار عند تقدير الدرجة بحيث ترتفع كلما كان الوقت قصيرًا[4].

1- علي ماهر خطاب، مرجع سابق، ص265.

2- **Anastasi, Psychological Testing, 4th Ed., New York, Macmillan, 1976, P.109.**

3- أحمد زكي صالح، علم النفس التربوي، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1966، ص537.

4- فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل في مجموعة علم النفس الإنساني، القاهرة، مكتبة الخانجي، 1979، ص76.

4- اختبارات القوة Power Tests:

وهي الاختبارات التي لا يحدد لها زمن ولا يؤخذ في الحساب في أثناء تصحيحها وهي عادة اختبارات تعتمد على مستوى الصعوبة لتقيس قوة الفرد في استعداد معين وليس سرعته[1].

5- حسب طريق التطبيق:

تقسم الاختبارات إلى اختبارات فردية وهي الاختبارات التي لا يمكن لمختبر واحد أن يطبقها في نفس الوقت إلا على فرد واحد، وإلى اختبارات جماعية وهي الاختبارات التي يمكن لمختبر واحد أن يطبقها على أكثر من فرد في نفس الوقت.

ومن الجدير بالذكر أن الاختبار الواحد قد يصلح تصنيفه في أكثر من تصنيف واحد بالنسبة لنفس أساس التصنيف فمثلاً بعض الاختبارات تشمل أجزاء لفظية وأخرى أدائية، كما أن بعضها يقيس أكثر من سمة أو خاصية نفسية. كما أن بعض أجزاء خاصة باختبار معين نجد أن زمنها محدد، على حين أن الأجزاء الأخرى من نفس الاختبار غير محددة الزمن وهكذا[2].

تقنين الاختبار النفسي :

لما كانت السمة أو الخاصية النفسية شيئًا معنويًا بالدرجة الأولى، بحيث لا نستطيع تحديدها تحديدًا ماديًا عينيًا ملموسًا كما يحدث في الطول أو الوزن فإننا نضطر إلى قياسها عن طريق غير مباشر وذلك بدراسة المظاهر التي تدل على وجودها، مع علمنا بأن المظاهر التي ندرسها أو نقيسها ليست هي السمة أو القدرة أو الخاصية النفسية في حد ذاتها وإنما ما يدل عليها، لذلك كان ضروريًا أن يمر الاخبار النفسي بالكثير من الدراسات والتجارب في أثناء إعداده للتأكد من صلاحيته للاستخدام ويطلق على ذلك عملية تقنين الاختبار[3].

فعملية تقنين الاختبار هي كافة الدراسات التأملية النظرية والميدانية والتجريبية والإحصائية التي تجري لتكوين الاختبار وإعداده والتأكد من توافر صفات الاختبار الجيد فيه وعلى هذا فإن من أهم مواصفات الاختبار النفسي الجيد ما يلي:

1- أن يكون عينة صادقة التمثيل للسلوك الذي يعبر عن السمة أو القدرة أو الميل أو القيمة الاجتماعية التي نريد أن يقيسها هذا الاختبار.

1- **Anastasi, Psychological Testing, Macmillan, 1961, P.605.**
2- **Anastasi, Psychological Testing, Macmillan, 1969, P.150.**
3- **Cronbach, L., Essentials of Psychological Testing, Harper & Row, 1970, P.20.**

2- أن تختار وحداته نتيجة دراسات تحليلية دقيقة نظرية وتجريبية وإحصائية.
3- أن يكون ثباتة مرتفعًا ونعني بثبات الاختبار مدى اعطاء الاختبار نفس الدرجات أو قريبًا جدًا منها لنفس الأفراد عند تكرار تطبيقه عليهم، فالاختبار الثابت هو الذي إذا طبقته على فرد ثم إعدت تطبيقه على نفس الفرد بعد فترة مناسبة يعطيك تقريبًا الدرجة التي أعطاها في المرة الأولى.
4- أن يكون صدقه مرتفعًا ونعنى بصدق الاختبار مدى قياسه فعلاً للسمة أو القدرة أو الخاصية النفسية الأخرى التي وضع ليقيسها.
5- أن تكون له معايير محددة بحيث يمكن تحديد مركز الفرد بين زملائه في الخاصية النفسية التي يقيسها الاختبار، وكذلك إمكانية مقارنة مستوى الفرد في أي خاصية نفسية بمستواه في خاصية أخرى.
6- أن يكون محددًا في طريقة تطبيقه وتصحيحه وتفسيره.
7- أن تكون العينة التي استخدمت لتقنينه مختارة اختيارًا موضوعيًا دقيقًا لتمثيل المجتمع الذي وضع الاختبار للتطبيق عليه.
8- أن يكون سهلاً في تطبيقه وتصحيحه وتفسيره.
9- أن يكون اقتصاديًا في الزمن والنفقات والجهود اللازمة لتطبيقه بقدر الإمكان[1].

وكثيراً ما نجد أكثر من اختبار يصلح لقياس استعداد أو خاصية نفسية معينة في مناسبة معينة ولهذا فإن المواصفات السابقة للاختبار الجيد هي الاساس الذي تجرى عليه المفاضلة لاختيار اصلحها للاستخدام[2].

1- Guilford, J., Human Inteligence, In Encychopedia of Psychology, Edited by Corsini, John Willey and Sons, 1984, PP.70-73.

2- Neil Brewer and Carlene Wilson, Psychology and Policing, Lawrence Erlbaum Associates Publishers Hillsdale, New Jersey, 1995, PP.177-180.

المبحث الثاني

بطارية الاختبارات النفسية Test Battery

هي عبارة عن مجموعة من الاختبارات النفسية التي تستخدم معًا في موقف خاص أو تتكامل فيما بينها لتحقيق هدف معين، فمن النادر أن يعتمد النجاح في عمل معين على سمة أو قدرة أو ميل أو قيمة اجتماعية أو خاصية نفسية واحد[1].

فعمل ضابط الشرطة كما أوضحنا وكما أسفر عنه تحليل العمل يحتاج النجاح فيه إلى أكثر من سمة نفسية وقدرة عقلية وميل مهني وقيمة اجتماعية، كل منها يحتاج إلى اختبار نفيسي ليقيسه في عملية الاختيار فمجموع هذه الاختبارات يسمى بطارية اختبارات نفسية لعمل ضابط الشرطة وعلى الإخصائي النفسي واضح البطارية أن يجري عليها الدراسات والتعديلات فيحذف منها اختبارًا أو أكثر يرى أنه أقل صلاحية ويضيف إليها اختبارًا أو أكثر يرى أنه يرفع درجة صلاحيتها بإضافته لها[2].

وعلى غرار هذه البطارية يتم عمل بطاريات مماثلة للتوجيه المهني للمجالات الشرطية المختلفة عقب التخرج حسبما يسفر عنه تحليل عمل تلك المجالات من سمات وقدرات وميول وقيم لازمة للنجاح في ذلك المجال والتوافق النفسي معه[3].

وكذلك يتم عمل بطاريات لوظائف معينة تتطلب مهارات نفسية خاصة مثل مدير أمن أو مصلحة – مدير إدارة نوعية – مأمور قسم – ضابط مباحث ورئيس ورئيس وحدة مباحث – رئيس نقطة شرطة – رئيس وحدة مرور... الخ[4].

وعلى الإخصائي النفسي اختيار أفضل الاختبارات وأنسبها لما تقيسه البطارية من سمات وقدرات وخصائص نفسية أخرى وأن يتأكد باستمرار من أنها تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه وأنها مرتبطة ارتباطًا مرتفعًا بالنجاح في العمل الذي

1- Cronbach, L., Essentials of Psychological Testing 3rd Ed., New York, Harper, 1970, P.176.

2- لمزيد من التفصيل عن تكامل بطاريات الاختبارات النفسية راجع:

- فرج عبد القادر طه، بطارية اختبارات التوجيه المهني للصبية، القاهرة، وزارة القوى العاملة والتدريب، مكتبة المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، 1986م.
- فرج عبد القادر طه، بطارية اختبارات الاستعدادت الحسية الحركية للمكفوفين، القاهرة، مكتبة دار التأليف، 1974م.

3- علاء محمد محمود عليوه، مرجع سابق، ص ص155-158.

4- James T. Chandler, OP. Cit, PP.90-95.

تستخدم له وأن يتأكد من ثباتها وصدقها ويجري عليها التعديلات سواء بالإضافة أو الحذف لتظل دائمًا ذات صلاحية عالية[1].

كيفية تطبيق بطارية الاختبارات النفسية :

أن تطبيق بطارية الاختبارات النفسية على الطلبة الراغبين في الالتحاق بكلية الشرطة بطريقة يدوية باستخدام الورقة والقلم سواء في الاختبار من جانب الطلبة أو التصحيح من جانب الإخصائين النفسيين سوف يستهلك الكثير من الوقت والجهد بجانب عدم الدقة في إخراج النتائج وعدم القدرة على عمل معاملات ارتباط مختلفة بين النتائج أو إخراج سيكوجراف شامل لكل طالب يتضمن كافة خصائصه النفسية وبياناته المختلفة وذلك بصورة بيانية واضحة ودقيقة.

لذلك كانت ميكنة البطاريات النفسية التي تم وضعها سواء للاختيار للالتحاق بكلية الشرطة أو للتوجيه للمجالات الشرطية المختلفة عقب التخرج طبقًا للخصائص النفسية المتطلبة في كل مجال ذات أهمية عملية في توفير الوقت والجهد بالإضافة للموضوعية والشفافية في إخراج النتائج بصورة كمية دقيقة تمكننا من المفاضلة العادلة بين الطلبة واختيار أفضل العناصر من بين المتقدمين وكذلك عند التوجيه للمجالات الأمنية المختلفة عقب التخرج.

الفوائد العملية لميكنة البطاريات النفسية:

إن ميكنة البطاريات النفسية على الحاسبات الآلية تحقق الفوائد الآتية:

1- السرعة في اجراء الاختبار من قبل المختبر.
2- السرعة في إخراج النتائج وتوفير الجهد الذي كان سيبذل من الإخصائي النفسي لتصحيح البطارية وإخراج نتائجها.
3- الدقة المتناهية في النتائج وإمكانية التعبير عنها بالأرقام والنسب المئوية ومقارنتها بنتائج أخرى سواء لنفس المختبر أو لغيره بالإضافة إلى إمكانية عرضها في صورة بيانية في هيئة جداول وإلى غير ذلك من الأشكال الإحصائية التي تبين للإخصائي النفسي الخصائص النفسية المختلفة للمختبر بما يساعده ويسهل عليه عملية تحليل الفرد وتوجيهه للمجال الذي يناسبه.

1- Neil Brewer and Carlenewilson, OP. Cit, P.190.

4- يتم عمل منحنى بياني نفسي (سيكوجراف Psychograph) مجمع يمثل الصفحة النفسية لكل طالب متقدم للالتحاق بكلية الشرطة توضح فيه سماته النفسية وقدراته العقلية وميوله المهنية وقيمه الاجتماعية، ويقارن بالمنحنى البياني النفسي المجمع والذي يمثل الصفحة النفسية لضابط الشرطة المتميز كما هو موضح بالشكل رقم (17)، حيث يتم بناءً على ذلك اختيار أفضل العناصر امتلاكًا لسمات وقدرات وميول وقيم ضابط الشرطة للالتحاق بالكلية.

يوضع هذا السيكوجراف في ملف الطالب للاسترشاد به في معرفة الخصائص النفسية التي يتفوق فيها، وتلك التي تحتاج إلى مزيد من الدعم لتنميتها خلال فترة الدراسة بالكلية وملاحظة ما يطرأ من تغيرات سواء بالسلب أو الإيجاب عليها من جراء الحياة العسكرية التدريبية بالكلية، لكي يتدخل إخصائي الارشاد النفسي لتوجيه وتعديل الاتجاهات السلبية حتى تصل في نهاية الدراسة بالكلية إلى مزيد من التفوق في السمات والخصائص المرغوبة وتعديل الخصائص الغير مرغوبة في اتجاه الخصائص المرغوبة طبقًا لسيكوجراف ضابط الشرطة[1].

عند التخرج يعاد تقييم الخصائص النفسية وهل تم دعم وتنمية السمات المرغوبة ودحض للسمات الغير مرغوبة أثناء الإرشاد النفسي للطالب في الكلية وإلى أي مدى أثر ذلك على السيكوجراف الخاص به وذلك لتوجيهه للمجال الشرطي الذي يناسبه.

ويظل السيكوجراف ملازمًا لملف الضابط للاسترشاد به في كافة نواحي تنقلاته وترشيحاته الوظيفية وملاحظة ما يطرأ عليه بصفة دورية سواء بالسلب أو الإيجاب وتحليل أسباب ذلك، بالإضافة لما قد يطرأ على الحالة النفسية للضابط من تغيرات بسبب الضغوط العملية وتأثير ذلك على سماته وقدراته وخصائصه النفسية وتحديد عمليات الإرشاد النفسي اللازمة له لإزالة أثار تلك الضغوط وإعادة تأهيله نفسيًا لنفس العمل الذي يقوم به أو لعمل آخر قد يتوافق أكثر مع ما آلت إليه خصائصه النفسية[2].

1- حسام الدين غرب، العلاج السلوكي الحديث، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1981، ص ص31-33.

2- لمزيد من التفصيل راجع:

Martin Peiser with Forewords by Daryl F. Gates and John Monahan, Police Psychology Collected Papers, Lehi Publishing Company, Los Angeles, California, 1982, PP.90-100.

تحليل نتائج البطارية :

عند تحليل نتائج البطارية التي وضعت لاختيار طلبة كلية الشرطة وعمل سيكوجراف مجمع لكل طالب عليه صورته وكافة بياناته الأساسية ويتضمن سماته وخصائصه النفسية المختلفة لمقارنته بسيكوجراف المجمع لضابط الشرطة المتميز فإننا في الغالب سوف نجد أن الطلبة المتقدمين يمكن تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:

1- المجموعة المتميزة:

وهي المجموعة التي حصلت على أكثر من 85% من اجمالي درجات السمات والخصائص النفسية الخاصة لضابط الشرطة المتميز.

2- المجموعة الجيدة:

وهي المجموعة التي حصلت على أكثر من 65% وحتى 85% من إجمالي درجات السمات والخصائص النفسية لضابط الشرطة المتميز.

3- المجموعة الضعيفة:

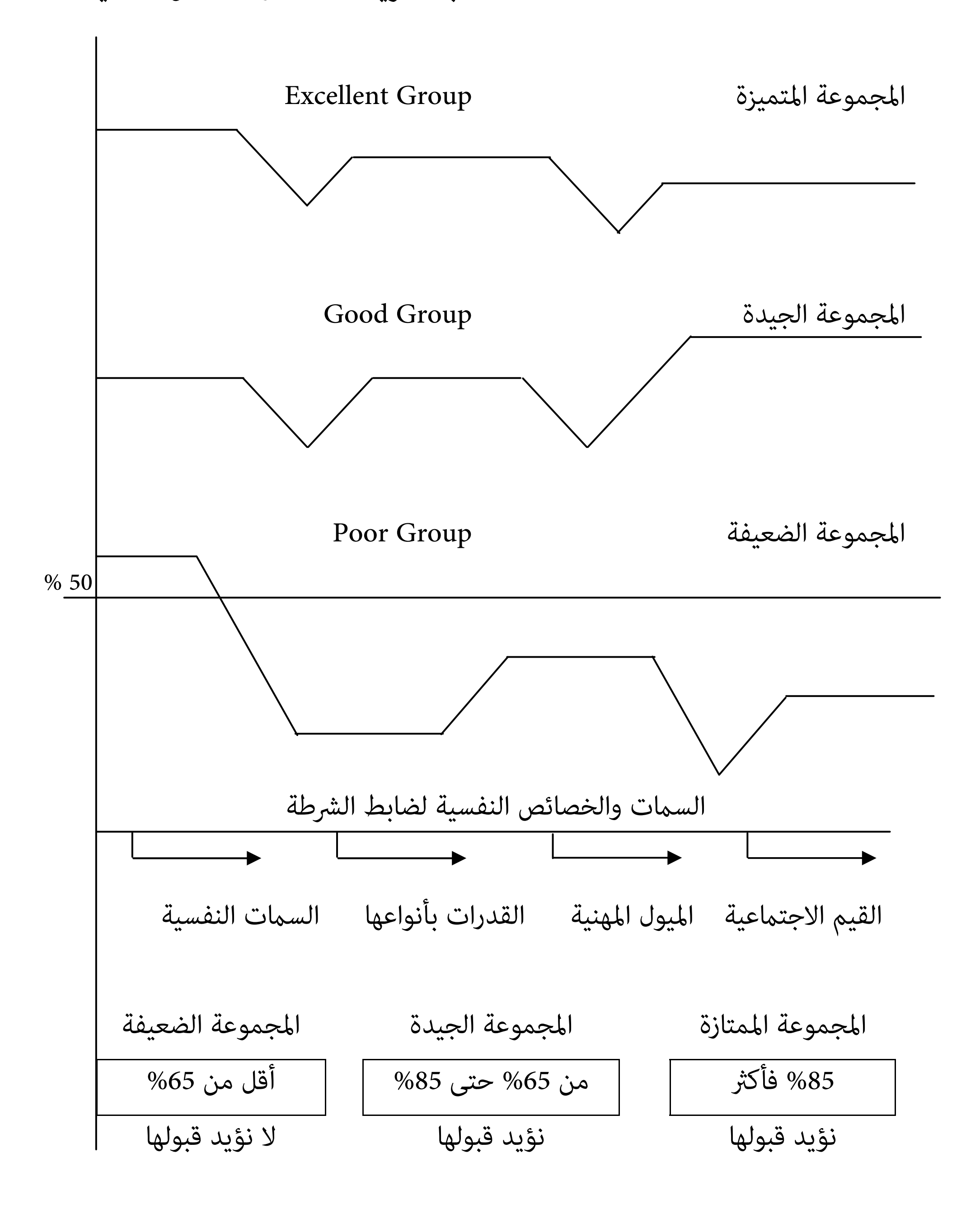
وهي المجموعة التي حصلت على أقل من 65% من مجموعة درجات السمات والخصائص النفسية لضابط الشرطة المتميز.

وغالبًا ما سوف نجد أن المجموعة الثانية تشكل النسبة الغالبة من بين المتقدمين عن المجموعتين الأولى والثالثة.

وعلى ذلك يكون الشكل البياني لهذه المجموعات طبقًا لنسبة درجاتها كالآتي:

شكل رقم (20)

رسم مجمع للمنحنى البياني لمجموعات الطلبة الثلاثة



ويتضح من الشكل السابق أن خط سير المنحنى البياني للمجموعة المتميزة من الطلبة (Excellent Group) يسيرُ أعلى من مستوى 85% بالنسبة للسمات النفسية والقدرات بأنواعها والميول المهنية والقيم الاجتماعية لضابط الشرطة المتمييز، وأن المنحنى البياني للمجموعة الجيدة (Good Group) من الطلبة يسيرُ أعلى من مستوى 65% وحتى مستوى 85% بالنسبة للسمات والخصائص النفسية السابقة، وأخيرًا نلاحظ أن المنحنى البياني للمجموعة الضعيفة من الطلبة (Poor Group) ينخفضُ أسفل مستوى 65%.

خاتمـــــــة

خاتمـــــة

وبناءً على ما سبق يطيب لي أن أختم كتابي باهم ما توصلت إليه و الخصه فيما يلي:

1- زيادة المعرفة النظرية في مجال الاختيار النفسي لضباط الشرطة وتوجيههم للمجالات الشرطية المختلفة والتي تتناسب وسماتهم وخصائصهم النفسية.

2- التعرف على أهم السمات النفسية اللازمة لنجاح ضابط الشرطة في عمله وترتيب أهميتها بالنسبة له، حيث جاءت سمة الاتزان الانفعالي في مقدمة تلك السمات وكأهم سمة نفسية لابد وأن يتمتع بها ضابط الشرطة في عمله، حيث حصلت على أعلى نسبة وهي 98.4% في الاستبيان الذي أجرى على أفراد عينة الدراسة، فعمل ضابط الشرطة يتطلب منه احتكاك دائم ومباشر بالآخرين على اختلاف طباعهم وثقافتهم، لذا فتمتعه بقدر عال من الاتزان الانفعالي يمكنه من احتواء المواقف المثيرة للمشقة النفسية والتعايش معها بنجاح وإصدار القرار الصائب في الوقت المناسب.

وتوالت السمات النفسية حسب أهميتها تباعًا فجاءت سمة المثابرة النفسية على اداء العمل لساعات طويلة دون احساس بالتعب أو الملل والقدرة على تحمل مسئولية القيام به وانجازه على وجه مرضي في المرتبة الثانية، وفي المرتبة الثالثة كانت سمة الانضباط كاطار عام يعبر عن الالتزام والمحافظة على المعايير الاجتماعية كسلوك عام يجب أن يتحلى به الضابط، وفي المرتبة الرابعة سمة الصلابة النفسية وما تحمله في طياتها من سمات فرعية كالالتزام والتحدي والتحكم، وهي ذات أهمية بالغة لتكييف الضابط مع حياته الشرطية، والتعايش بنجاح مع المواقف العملية الصعبة التي يواجهها، وفي المرتبة الخامسة نجد سمة الذكاء الاجتماعي والتي تساعد الضابط على اقامة علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين بما يسر له عمله معهم، وفي المرتبة السادسة اتت سمة النشاط العام والحيوية وهي سمة تكاد تكون مشتركة للنجاح في كافة الوظائف والأعمال لما تمنحه لصاحبها من سرعة في العمل ووفرة في الإنتاج، وفي المرتبة السابعة أتت سمة السيطرة كمهارة نفسية ضرورية لضابط الشرطة كقائد.

فالضابط منذ تعيينه وهو قائد في مكانه يقود مجموعة من الأفراد تكبر كلما علت رتبته، وهذه السمة تمكنه من القيادة الناجحة لمرؤوسيه وسرعة اتخاذ القرار، وفي المرتبة الثامنة كانت سمة الموضوعية وهي تقي الضابط من التعصب وتجعله يتعامل مع الأمور والأشخاص بحياد ودون تحيز أو تعصب من أي نوع، ثم جاءت في المرتبتين التاسعة والعاشرة سمتا الانطواء والخضوع كسمتين غير مرغوب في توافرها في الضابط وأيدت نتيجة الاستبيان ذلك حيث حصلت سمة الانطواء على 2.48%، وحصلت سمة الخضوع على 1.44%.

3- التعرف على أهم القدرات العقلية اللازم توافرها في الضابط لنجاحه وتمييزه في عمله، حيث جاءت نتيجة الاستبيان على أفراد العينة تؤكد أهمية التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه كقدرة عقلية أولى للضابط، حيث حصلت على 99.12% بالنسبة لبقية القدرات العقلية، تلتها قدرة الانتباه لأشياء كثيرة بنسبة 98.52%، ثم تصميم الخطط بنسبة 98.08%، فالقدرة على اتخاذ القرارات بنسبة 97.52%، ثم جاءت قدرات المبادأة والحكم وطلاقة التعبير وتذكر الأسماء والأشخاص وسرعة الادراك على التوالي وكقدرات هامة حصلت على نسبة أعلى من 90% من آراء أفراد عينة الدراسة، ثم تلي ذلك وكقدرات أقل في الأهمية القدرة على الترتيب والتنظيم والذكاء العام والتذكر المكاني وتذكر التعليمات الشفوية والاستدلال اللفظي والتذكر البصري.

4- التعرف على أهم القدرات النفسحركية وترتيب أهميتها بالنسبة للضابط حيث جاءت القدرة على التآزر بين العينين واليديين في المرتبة الأولى بنسبة 98.36%، وهو ما يعني أهمية سرعة إستجابة اليديين لما تراه العينين خاصة في حالات التعامل الميداني للضابط مع المجرمين، وفي أثناء ضرب النار، ثم جاءت القدرة على التآزر بين العينين واليديين والقدم في المرتبة الثانية، وهي هامة للضابط أيضًا في أثناء المطاردة وقيادة السيارات، وفي المرتبة الثالثة جاء زمن الرجع التمييزي، وفي المرتبة الرابعة التآزر بين اليدين، وفي المرتبة الخامسة زمن رجع الصوت، وفي المرتبة السادسة زمن رجع الضوء.

5- التعرف على أهم القدرات الحسية اللازمة لضابط الشرطة حيث جاءت حدة السمع وحدة الأبصار في المرتبتين الأولى والثانية وحصلتا على نسبة آراء

مرتفعة أعلى من 90%، ثم جاءت القدرة على تمييز الألوان والتمييز العضلي والتمييز باللمس في مرتبة متوسطة، وأخيرًا جاءت قدرات التمييز بالشم والتذوق في مرتبة منخفضة، حيث حصلتا على 48.2% و39.64% مما دل على قلة أهميتهما بالنسبة للضابط.

6- التعرف على أهم القدرات البدنية اللازمة للضابط، حيث جاءت القدرة على المثابرة العضلية في المرتبة الأولى بنسبة 97.28% تلتها قوة الظهر ثم قوة الأيدي، وفي المرتبة الأخيرة أتت قوة الساقين بنسبة 88.32%.

7- التعرف على أهم الميول المهنية التي يجب توافرها في الضابط وترتيب أهميتها بالنسبة له، حيث جاء الميل للأعمال التي تتطلب تضحية في المرتبة الأولى وبنسبة 98.64% تلاه وبترتيب الأهمية الميل لأعمال البحث والتحري، الميل للعمل الاجتماعي، الميل لأعمال العلاقات العامة، الميل للعمل الإداري، الميل العمل العلمي، الميل للعمل الابتكاري، الميل للعمل الكتابي، الميل لأعمال الحسابات والمراجعات، وهناك ميول مهنية قليلة الأهمية بالنسبة للضابط مثل الميل للعمل الميكانيكي والميل للعمل الروتيني والأدبي والفني، وأخيرًا هناك ميول لا ينبغي أن تتوافر في الضابط مطلقًا مثل الميل للأعمال التي تتطلب العزلة، والميل للأعمال التجارية حيث حصلتا على نسبة منخفضة في آراء أفراد عينة الدراسة وهي على التوالي 7.6% و4.4%.

8- التعرف على القيم الاجتماعية لضباط الشرطة المتميزين، فاتت القيمة السياسية في المرتبة الأولى بنسبة 98.6% تلتها القيمة الاجتماعية بنسبة 97.52% ثم القيمة النظرية بنسبة 96.64% فالدينية بنسبة 96.28% والجمالية بنسبة 69.84% وأخيرًا القيمة الاقتصادية بنسبة منخفضة 53.52%.

9- التعرف على الوسائل العلمية لقياس جميع الخصائص والسمات النفسية السابقة، وكيفية إخراج نتائج القياس في صورة كمية تبين درجة الامتلاك لكل سمة أو خاصية نفسية بما يمكننا من المفاضلة عند اختيار طلبة كلية الشرطة وكذلك عند توجيه الضباط للمجالات الشرطية المختلفة.

حيث جاءت الاختبارات النفسية Psychological Tests في مقدمة تلك الوسائل، وكان لظهور المعمل الموقفي كإفراز تقني حديث من افرازات الحاسب الآلي أهميته الكبيرة في تقييم عملية الاختيار، حيث أفاد كثيرًا في قياس ردود أفعال

المتخبرين تجاه المواقف المصطنعة التي يشاهدونها أمامهم على شاشة العرض.

10- التأكيد على أهمية عمليات الارشاد والدعم النفسي الدوري للضباط من أجل تحقيق التوافق النفسي بينهم وبين عملهم، وكذلك لتقليل أثار الضغوط النفسية التي قد تقع عليهم في أثناء أدائهم لأعمالهم.

مقترحات

مقترحات

من خلال ما توصلت إليه من نتائج عملية يمكن تطبيقها والاستفادة منها في مجال اختيار وتوجيه ضباط الشرطة، وأساليب الارشاد والدعم النفسي لهم، وعلاج حالات الانحرافات السلوكية والانضباطية لبعض الضباط عن طريق تعديل سلوكهم، وأهمية القيام بالعديد من الدراسات والبحوث النفسية التي تشمل العنصر البشري بوزارة الداخلية، فإن الكاتب يقترح إنشاء مركزعلمي متكامل بوزارة الداخلية للارشاد النفسى وتنمية المهارات.

حيث يهتم هذا المركز باختيار وتنمية العنصر البشرى بالوزارة من جميع الفئات العاملة (ضباط – افراد – مجندين – عاملين مدنين) ويمكن ان يبدأ العمل بالمركز لخدمة الضباط أولاً ثم يأتى بعد ذلك بقية الفئات حسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

ويقوم المركز بمجموعة متتالية من الخطوات الهامة بدءً من الاختيار فالتدريب وتنمية المهارات النفسيه ثم الارشاد والدعم النفسى وعلاج الاضطرابات السلوكية البسيطه التى ينجم عنها الانحرافات الانضباطية والسلوكية التى تقع من الضباط.

وأخيرًا يتوج المركز عمله العلمى بالقيام بالدراسات والبحوث النفسية والاجتماعية لما يعن من ظواهر أمنية تحتاج لدراسة وتحليل للخروج بتوصيات علمية بشأنها، ويقترح الكاتب تقسيم هذا المركز والذى يمكن أن نسميه "المركز الأمني لتنمية ودعم المهارات النفسية" الى الأقسام الرئيسية الآتية:

القسم الأول: الاختيار Selection:

حيث يتولى هذا القسم اختيار طلبة كلية الشرطة بقسميها العام والخاص بموجب بطاريات اختبارات نفسيه مقننة ومميكنة على الحاسب الآلي تقيس بموضوعية مدى توافر الخصائص والسمات النفسية التى أسفر عنها تحليل عمل ضابط الشرطة فى المتقدمين للالتحاق بالكلية، مع عمل سيكوجراف مجمع لكل طالب يتضمن بياناته الأساسية وصورته والنسب التى حصل عليها فى مختلف الخصائص والسمات النفسية موضحة بالأرقام وبالرسم البيانى مع توصية القسم بصلاحيته للقبول او عدم صلاحيته.

ويظـل هـذا السـيكوجراف فى ملـف الطالـب أثنـاء الدراسـة بالكليـة وفى ملف خدمته بعد التخرج كمرجع أساسي لتقييمه وتحديد الأسلوب الأمثل لتشغيله.

ويتولى هذا القسـم أيضـا الاختيـار لجميـع الوظـائف القياديـة التـى تتطلـب فى شاغلها مهارات وخصائص نفسية معينة وكذلك الوظائف الشرطية النوعية التى تحتاج الى استعدادات وقدرات خاصة وذلك أيضا بموجـب تحليـل عمـل لتلـك الوظـائف ثـم تطبيـق بطاريـات اختبـارات نفسـية مقننـة تقـيس لنـا بموضـوعية مـدى تـوافر تلـك الخصـائص النفسـية في الضـباط المرشـحين لتوليهـا, بالإضـافة الى إمكانيـة الاسـتعانة بالمقابلات الشخصية والمواقف العملية المصطنعة (وذلك من خـلال المعمـل المـوقفي) والتى تقيس ردود أفعال الضابط حيالها وهي تماثل ما يمكن أن يتعرض له من أحداث فى الواقع العملي ويسجل الحاسب الآلي رد فعل الضابط السريع ثم يقوم بتحليل تلـك الاستجابات واخراج النتائج بصورة موضوعية بالغة الدقة.

القسم الثانى: التوجية Guidance:

فى حالة الاختيار يكون لدينا عمل ونريد اختيار افضل الأفـراد للقيـام بـه، أمـا فى حالة التوجية يكون لدينا أفراد ونريد أن نوجههم إلى ما يتناسب وخصائصهم النفسية من أعمال لذا فعملية التوجية سوف تستخدم فى الحالات الآتية:

1- توجية خريجى كليـة الشرطـة للمجـالات الشرطيـة المختلفـة طبقـا لمـا يتناسـب وخصائصهم النفسية وليس يترتب التخرج كما هو معمول به الآن .
2- اعادة توجية الضباط الذين يتعرضـون لاصـابات بدنيـة أو ضـغوط نفسـية أثنـاء العمل وتؤثر على أدائهم فيه لمجـالات عمـل أخـرى تتناسـب وقـدراتهم البدنيـه وخصائصهم النفسية الجديدة مع عمل الارشاد النفسى اللازم لهم لتقبـل عملهـم الجديد والاندماج فيه .
3- فحص كل من يطلب من الضباط فحصـه لعـدم قدرتـه عـلى التكيـف والتوافـق النفسى مع عمله ويحس أن ذلك يؤثر على أدائه في عملـه وذلـك لعمـل الارشـاد النفسي اللازم له وإمكانية التوصية بتوجيهه لمجال عمل آخر يتوافق نفسيًا معـه ويقلل من الضغوط النفسية الواقعة عليه فى عمله الحالى.
4- فحص جميع الضباط الـذين تحـيلهم جهـات عملهـم نتيجـة لضـعف أدائهـم فى العمل أو لعدم قدرتهم على الاندماج فى محيط العمل للتعرف على أسباب ذلـك

والحلول المقترحة من جانب القسم لعلاجهم سواء بالارشاد النفسى أو التوجية لعمل آخر أو الحاجة الى علاج طبى.

القسم الثالث: تنمية ودعم المهارات النفسية :

بعد قيامنا باختيار أفضل العناصر إمتلاكا للخصائص والسمات النفسية لضابط الشرطة الناجح للالتحاق بكلية الشرطة نقوم بوضع منظومة تدريبية لتنمية ودعم هذه الخصائص والسمات منذ الالتحاق بالكلية وعلى مدار سنوات الدراسة بها على أن تستمر وبصوره دورية ومنتظمة طوال مدة خدمة الضابط من خلال دورات تدريبية مكثفة عند الترقى من رتبة لأخرى وفي أثناء الدورات التدريبية المختلفة التى تعطى للضباط على أن يكون ذلك على النحو الآتى:

أولا: أثناء الدراسة بالكلية:

يكون تدريس مواد العلوم السلوكية أساسيًا في السنوات الأربع وذلك من خلال مقرر يوضع لكل سنة دراسية يهدف الى اكساب الطالب المهارات النفسية اللازمة للعمل الشرطي وتحقيق التوافق النفسي العام له مع حياته الانضباطية الجديدة وتأهيله لمشاق العمل الأمني المستقبلي ونقترح النموذج الآتي كمقرر لأحد السنوات الدراسية:

م	الموضوع	عدد الساعات الأسبوعية
1	أهمية دراسة العلوم السلوكية لضابط الشرطة.	حسب جدول الدراسة
2	الوسائل العلمية لتحقيق التوافق النفسي العام لضابط الشرطة.	حسب جدول الدراسة
3	الأساليب العلمية لتعديل السلوك المنحرف.	حسب جدول الدراسة
4	دراسة لبعض الانحرافات السلوكية والانضباطية للضباط وآثرها على كل من الضابط والعمل.	حسب جدول الدراسة
5	كيفيه تنظيم الحملات النفسية وآثرها على الجمهور الداخلي والخارجي.	حسب جدول الدراسة
6	الحفاظ على التقاليد الشرطية الأصيلة وآثارها فى رفع الروح المعنوية للضباط.	حسب جدول الدراسة

ثانيًا: عقب التخرج:

يكون برنامج تنميه ودعم المهارات النفسية كالآتي:

1- عند الالتحاق بعمل جديد لاكتساب مهارات العمل.

2- عند التعيين فى أى وظيفة قيادية بدء من القيادات الأولى وحتى القيادات العليا.

3- عند الترقي من رتبة لرتبة أعلى.

4- أثناء جميع الدورات التدريبية التى تعقد للضباط.

5- دورات تدريبية للضباط فى كل مجال شرطي لرفع الكفاءة المهارية وتنمية الخصائص والسمات النفسية طبقًا لأحدث المستجدات العالمية في هذا المجال بما يدعم الروح المعنوية للضباط باستمرار لاحساسهم بقدرتهم ومواكبتهم للعالمية.

القسم الرابع: الإرشاد النفسى :

حيث يتولى هذا القسم القيام بجميع مهام الارشاد والعلاج النفسى لجميع الحالات الغير متوافقة نفسيًا مع العمل وما يصاحبها من اضطرابات نفسية بسيطة واكتشاف الحالات التى تحتاج الى علاج طبي بالعقاقير وتحويلها للجهات الطبية المختصة لاستكمال العلاج الطبي ويكون العرض على هذا القسم من خلال قطاع شئون الضباط للحالات الآتية:

1- جميع الضباط المحالين لمجالس التأديب لتقديم تقرير وافي عن الحالة النفسية والاجتماعية للضابط والأسباب التى دعته لارتكاب المخالفة السلوكية او الانضباطية التى احيل بسببها للمجلس والضغوط النفسية والاجتماعية الواقعة عليه عندما ارتكب تلك المخالفة.

وذلك لبيان مدى مسئوليته وتعمده لارتكاب المخالفة من عدمه مع اعطاء التوصية المناسبة للحالة سواء بعلاج الأسباب التى دعت الضابط لارتكاب المخالفة أو بعدم صلاحيته للعمل مستقبلاً لعدم إمكانية علاج الأسباب وأن المخالفة سوف تتكرر رغم توقيع الجزاء من المجلس أو بالارشاد النفسى للضابط لعلاج الاضطراب النفسى الذى يعاني منه والذى دعاه لارتكاب المخالفة رغمًا عنه أو بالجزاء كأحد حلول العلاج مع حلول أخرى نفسية واجتماعية تقي الضابط من الوقوع فى تلك المخالفات مرة أخرى وبذلك

نتخلى عن سياسة أن الجزاء هو الحل الوحيد للعلاج وسبيل تحقيق الردع العام والخاص.

2- جميع حالات ضعف الأداء العام وعدم التوافق النفسي مع بيئة العمل والتى تظهر من ملاحظات الرئيس المباشر فى التقرير السنوى للضابط وكذلك من الجزاءات الإدارية والانضباطية التى توقع عليه ومن التقرير الذى يحصل عليه فى تقرير الكفاية السنوي خاصة الضباط الحاصلين على تقرير ضعيف أو دون المتوسط حيث تعرض هذه الحالات على القسم لتقديم تقرير وافى عن الحالة النفسية الاجتماعية للضابط والضغوط النفسية والاجتماعية التى يتعرض لها وتؤثر على عمله والحلول المقترحة للعلاج وتحسين مستوى الأداء.

3- عند انخفاض مستوى أداء الضابط المتميز للوقوف على أسباب ذلك وهل هناك ثمة ضغوط نفسية أو اجتماعية يتعرض لها أدت إلى انخفاض مستوى أدائه والحلول المقترحة لاعادته لكفاءته السابقة ومساعدته على اكتشاف قدراته ومواهبه ومهاراته وكيفية الاستخدام الأمثل لها وكيفية التغلب على مشكلاته اليومية التى يتعرض لها وذلك من خلال الحوار الجاد معه للوصول لحلول مرضية.

4- بالإضافة للحالات السابقة التى يقوم بعرضها قطاع شئون الضباط يستطيع الضابط أن يذهب للمركز ولقسم الارشاد النفسى من تلقاء نفسه إذا أحس فى داخله بحاجته للارشاد والدعم النفسى ولمن يساعده فى التعرف على ما قد يعترضه من مشكلات اجتماعية أو وظيفية فيقوم القسم باستقباله بكل ترحيب وسرية تامة ومساعدته النفسية والاجتماعية فى حل مشكلاته من خلال تنمية وعيه بقدراته ومواهبه ومهاراته المختلفة وكيفية الاستفادة منها بأقصى مدى مع إمكانية اعطاءه توصية نفسية او اجتماعية ترسل بكل سرية لقطاع شئون الضباط للأخذ بها من أجل احداث التوافق النفسي العام له مع حياته الاجتماعية والوظيفية.

القسم الخامس: الدراسات والبحوث النفسيه والاجتماعيه ودعم اتخاذ القرار:

حيث يتولى هذا القسم القيام بالآتي:

1- عمل الدراسات والبحوث النفسية والاجتماعية على العنصر البشرى بوزارة الداخلية وبصفة خاصة على الضباط للخروج بتوصيات علمية موضوعية تحس مشكلات الواقع العملي وتفيد متخذ القرار بشأنها حتى يجيء قراره رشيدًا.

2- التخطيط للحملات النفسية الموجهة لجماعة معينة من الجمهور سواء الجمهور الداخلي أو الخارجي بهدف حشد الرأي نحو قرار معين سوف يتخذ.

3- تحليل المضمون النفسى للرسائل الاعلامية المختلفة المقروءة والمسموعة والمرئية والتى تتناول العمل الأمني لتحديد الهدف منها وتأثيرها النفسي على الملتقي وكيفية الرد عليها.

4- عمل قياسات للرأي العام الداخلي (حول مشكلاته العملية والضغوط النفسية والاجتماعية الواقعة عليه) والخارجي (حول آرائه عن مختلف القضايا الأمنية وعن فاعلية الأداء الأمني) توضع أمام متخذ القرار حتى يكون على بينة من الاتجاه النفسي العام للجمهور الداخلي والخارجي تجاه القضايا المختلفة.

5- عقد الندوات والمؤتمرات العلمية التى تضم نخبة من علماء النفس والاجتماع والطب النفسي وقيادات العمل الأمني للاطلاع على أحدث برامج الارشاد والعلاج النفسي والسلوكي وتنمية المهارات النفسية للضباط .

القسم السادس: (قياس وتنميه القدرات البدنيه والحيويه):

ويضم مجموعة من الأجهزة الطبية الرياضية ذات التقنية العالية والتي تقيس بدقة قوة العضلات والمفاصل المختلفة لجميع أجزاء الجسم ومدى كفاءة الأجهزة الحيوية الداخلية للفرد، وذلك للاختيار لوظائف معينة تتطلب درجة عالية في قوة عضلات أو مفاصل أحد أجزاء الجسم أو كفاءة معينة لأحد الأجهزة الحيوية الداخلية، كما أن هذه الأجهزة تستطيع تنمية قدرات بعض المفاصل والعضلات ورفع كفاءة بعض الأجهزة الحيوية.

القسم السابع : القسم الاستثمارى:

ويهدف الى إمكانية تقديم جميع خدمات المركز السابقة للجمهور الخارجي فى مقابل رسوم تعود على المركز فى صيانته وتطويره، ويمكن أن يقدم المركز خدماته بصفة خاصة لشركات الأمن والحراسة المختلفة عند الاختيار للتعيين بها والمتابعة النفسية للعاملين فيها وكذلك في مجال المرور عند إصدار تراخيص القيادة كطلب شهادة للصحة النفسية وكذلك لأى شركة تحتاج لتحليل عمل لها لاختيار العاملين فيها.

فريق العمل بالمركز:

يتكون فريق العمل بالمركز من:

1- الاخصائى النفسى:

وهو خريج كلية الآداب قسم علم النفس وذو تأهيل عالى فى القياس والعلاج النفسى وهو العمود الفقري للمركز حيث يعمل في كافة أقسامه.

2- الاخصائى الاجتماعى:

وهو خريج كلية الآداب قسم علم الاجتماع ويناط به الفحص الدقيق للبيئة الاجتماعية لأسرة الضابط وجهة عمله لتحديد الضغوط الاجتماعية الواقعة عليه وآثرها فى الانحراف الواقع منه.

3- الطبيب النفسى:

وهو خريج كلية الطب وحاصل على تأهيل فى الطب النفسي ويناط به علاج حالات الاضطرابات النفسية الشديدة والتى تحتاج الى علاج بالعقاقير بالإضافة للعلاج النفسي بالجلسات والتوصية بالتحويل لمستشفى خارجية للصحة النفسية فى الحالات المتدهوره.

4- الخبير الفنى فى مجال العمل:

من الضباط المشهود لهم بالكفاءة والسلوك القويم وينتدب من جهة عمل الضابط بحيث ترشحه جهة العمل ويوافق عليه الضابط المرتكب للانحراف وذلك لكى يقوم بعرض موضوعى لمجموعة الضغوط التى يتعرض لها الضابط أثناء قيامه بعمله فى الجهة التي يعمل بها ومدى تأثيرها على الانحراف الواقع منه.

5- خبير فى قياسات الرأى العام وتحليل المضمون:

ويكون من خريجى كلية الإعلام.

وبالإضافة لفريق العمل السابق يجب الاستعانة بالخبرة الفنية الأكاديمية لنخبة متميزة من أساتذة الجامعات فى تخصصات المركز المختلفة وخاصة علم النفس وعلم الاجتماع لتحكيم أعمال المركز وحتى يكون عمله علميًا ومحكمًا.



ملخـــص

أن التوافق النفسي لضابط الشرطة مع عمله لذو أهمية كبيرة، تنعكس آثارها الإيجابية المباشرة عليه وعلى جهاز الشرطة معًا، بل وعلى المجتمع بأسره، لذلك سعت تلك الدراسة للتعرف على الأسباب الحقيقة وراء هذا التوافق، من خلال التوصل إلى مجموعة الخصائص النفسية لضابط الشرطة، والتي تشمل السمات النفسية والقدرات العقلية والميول المهنية والقيم الاجتماعية التي يجب أن تتوافر في الضابط لكي يتحقق هذا التوافق النفسي بينه وبين عمله، والتي يتم على أساسها اختيار طلبة كلية الشرطة من بين المتقدمين للالتحاق بها، على أن يراعى دائمًا اختيار الأكثر امتلاكًا لهذه الخصائص والسمات من بين المتقدمين.

ولقد استعان الكاتب في سبيل التوصل إلى مجموعة الخصائص النفسية السابقة بتحليل عمل ضابط الشرطة "Job Analysis" كأداة رئيسية للبحث، وذلك من خلال قيامه بتصميم استمارة بحثية شاملة تغطي جميع جوانب عمل ضابط الشرطة اطلق عليها استمارة "تحليل عمل ضابط الشرطة Police Officer Job Analysis Schedule".

وقام الكاتب بتطبيق الاستبيان الخاص بالتعرف على السمات النفسية، القدرات العقلية، القدرات النفسحركية، القدرات الحسية، القدرات البدنية، الميول المهنية، القيم الاجتماعية كجزء من الاستمارة سالفة الذكر، على عينة عمدية من الضباط المتميزين في عملهم ولفترات طويلة (تم اختيارهم من رتبة اللواء بمختلف درجاتها الوظيفية وهي: لواء، لواء نائب مدير عام، لواء مدير عام بالخدمة وبالمعاش، حيث بلغ إجمالي أفراد العينة 500 لواء بواقع 250 لواء بالخدمة، 250 بالمعاش)، ومن خلال تحليل النتائج التي أسفر عنها الاستبيان تم التوصل للآتي:

أولاً: أهم السمات النفسية اللازمة للتمييز والنجاح في عمل ضابط الشرطة وبترتيب الأهمية هي:

1- الاتزان الانفعالي.
2- المثابرة النفسية وتحمل المسئولية.
3- الانضباط.
4- الصلابة النفسية.

5- الذكاء الاجتماعي.
6- النشاط العام والحيوية.
7- السيطرة.
8- الموضوعية.

وهناك سمات نفسية أخرى لا ينبغي أن تتوافر مطلقًا في شخصية الضابط وهي:

1- الإنطواء.
2- الخضوع.

ثانيًا: أهم القدرات العقلية اللازمة للتمييز في عمل ضابط الشرطة وبترتيب الأهمية هي:

1- التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه.
2- الانتباه لأشياء كثيرة.
3- تصميم الخطط.
4- اتخاذ القرارات.
5- المبادأة.
6- الحكم.
7- طلاقة التعبير.
8- تذكر الأسماء والأشخاص.
9- سرعة الادراك.
10- الترتيب والتنظيم.
11- الذكاء العام.
12- التذكر المكاني.
13- تذكر التعليمات الشفوية.
14- الاستدلال اللفظي.
15- التذكر البصري.

ثالثًا: أهم القدرات الحسية لعمل ضابط الشرطة وبترتيب الأهمية هي:

1- حدة السمع.
2- حدة الابصار.
3- تمييز الألوان.

4- التمييز العضلي.

وهناك قدرات حسية لا أهمية لها بالنسبة لعمل الضابط، فقد حصلت على نسب منخفضة في آراء أفراد عينة الدراسة وهي:

1- التمييز باللمس 50.32%.

2- التمييز بالشم 48.02%.

3- حدة تذوق الطعم 39.64%.

رابعًا: أهم القدرات النفسحركية للضابط وبترتيب الأهمية هي:

1- التآزر بين العينين واليدين.

2- التآزر بين العينين واليدين والقدم.

3- زمن رجع تمييزي.

4- التآزر بين اليدين.

5- زمن رجع الصوت.

6- زمن رجع الضوء.

خامسًا: أهم القدرات البدنية اللازمة لنجاح ضابط الشرطة في عمله وبترتيب الأهمية هي:

1- المثابرة العضلية.

2- قوة الظهر.

3- قوة الأيدي.

4- قوة الساقين.

سادسًا: أهم الميول المهنية التي يجب توافرها في شخصية الضابط وبترتيب الأهمية هي:

1- الميل للأعمال التي تتطلب تضحية.

2- الميل لأعمال البحث والتحري.

3- الميل للعمل الاجتماعي.

4- الميل لأعمال العلاقات العامة.

5- الميل للعمل الإداري.

6- الميل للعمل العلمي.

7- الميل للعمل الابتكاري.

8- الميل للعمل الكتابي.

وهناك ميول مهنية قليلة الأهمية بالنسبة لعمل الضابط فلا يشترط توافرها فيه بنسبة كبيرة، فقد حصلت على نسب منخفضة في الاستبيان الذي أجرى على أفراد عينة الدراسة وهي:

1- الميل لأعمال الحسابات والمراجعات.
2- الميل للعمل الميكانيكي.
3- الميل للعمل الروتيني.
4- الميل للعمل الأدبي.
5- الميل للعمل الفني.
6- الميل للأعمال التي تتطلب العزلة.
7- الميل للأعمال التجارية.

سابعًا: أهم القيم الاجتماعية التي ينبغي أن يتحلى بها الضابط في عمله، حيث احتلت القيمة السياسية المرتبة الأولى، تلتها القيمة الاجتماعية، فالقيمة النظرية، فالقيمة الدينية، فالقيمة الجمالية، وأخيرًا جاءت القيمة الاقتصادية كقيمة قلية الأهمية بالنسبة للضابط ويجب ألا تتوافر فيه بنسبة كبيرة.

إن قياس مختلف الخصائص والسمات النفسية السابقة، يتطلب اختيار مجموعة متكاملة من الاختبارات النفسية المقننة بعد التأكد من ثباتها وصدقها، لتكون في مجملها ما يعرف باسم بطارية الاختبارات النفسية، لأنها تعدُ أنسب الوسائل العلمية الموضوعية التي توفر الكثير من الوقت والجهد والتكلفة، حيث يمكن إعداد مجموعة من البطاريات تتخصص كل منها في الاختيار للوظائف الشرطية المختلفة مثل: بطارية اختيار طالب كلية الشرطة، بطارية اختيار مأمور قسم شرطة، بطارية اختيار ضابط مباحث جنائية أو أمن دولة، بطارية اختيار مدير إدارة عامة أو مصلحة أو مديرية أمن، ... الخ.

وأخيرًا اقترحنا انشاء مركز علمي متكامل بوزارة الداخلية للارشاد النفسي وتنمية المهارات يمكن أن يسمى "المركز الأمني لتنمية ودعم المهارات النفسية" ويقوم من خلال أقسامه المختلفة بالمهام الآتية:

1- جميع عمليات الاختيار سواء الاختيار للالتحاق بكلية الشرطة أو للوظائف النوعية أو القيادية المختلفة.
2- توجيه الضباط للمجالات الشرطية المختلفة طبقًا لسماتهم وخصائصهم النفسية المختلفة.

3- القيام بإعداد منظومة تدريبية متكاملة لتنمية ودعم المهارات النفسية للضباط.

4- القيام بجيمع عمليات الارشاد النفسي لكافة الضباط الغير متوافقين نفسيًا مع عملهم.

5- القيام بعمل الدراسات والبحوث النفسية والاجتماعية التي تخدم العمل الشرطي بهدف الخروج بتوصيات علمية تحس مشكلات الواقع الأمني وتفيد متخذ القرار بشأنها حتى يجيء قراره رشيدًا.

ملحق

أمثلة لبعض الحوادث المؤسفة التي حدثت
لعدم توافر الاتزان الانفعالي لدى بعض القوات
وعدم قدرة الضباط على اكتشافها واحتوائها

ملحـــــق

مصرع اللواء الجابرى قائد تأمين منطقة المعادى

أمين شرطة أطلق عليه الرصاص.. ثم انتحر

كتب - رمضان حنضل:

شهد ميدان بورسعيد بالمعادى حادثاً مأساوياً راح ضحيته اللواء يحيى الجابرى قائد إدارة تأمين منطقة المعادى الذى لقى مصرعه بعد أن طارده أمين شرطة بالإدارة وأطلق عليه خمس رصاصات استقرت فى جسده.. ثم انتحر أمين الشرطة بإدخال فوهة المسدس فى فمه وأطلق رصاصة قتلته فى الحال.

تبين من التحقيقات الأولية.. أن أمين الشرطة يدعى راضى مبروك وقد تزوج منذ ٦ أشهر.. تم نقله مؤخراً من محافظة بورسعيد إلى إدارة التأمين بالمعادى..

أضافت التحريات أن المجنى عليه اللواء يحيى الجابرى قائد تأمين المعادى أحال أمين الشرطة للمحاكمة لكثرة تغيبه عن العمل بسبب مرض زوجته الحامل واصابته بكسر فى ساقه.

أكدت التحريات أن المجنى عليه اللواء الجابرى غادر مقر الإدارة فى السادسة من الليلة الماضية

البقية ص١٢

مصرع اللواء الجابرى قائد تأمين منطقة المعادى.. بقية ص١

بالسيارة رقم ٢٨١٨٤ شرطة وذلك للمرور على أقسام الإدارة.. وفوجىء بأمين الشرطة القاتل يتوجه إليه ويطلب منه التراجع عن قرار احالته للمحاكمة.. وحدثت مشادة بينهما.. فقام أمين الشرطة بخطف السلاح الخاص بالملازم حسن محروس درويش وظل يطارد اللواء الجابرى.. وسط الميدان.. حاول سائق اللواء الإسراع بالسيارة لإنقاذ قائده لكن ازدحام الميدان حال دون ذلك.. فتمكن أمين الشرطة من اللحاق به وأطلق عليه ٥ رصاصات..

استقرت اثنتان منها فى البطن وثالثة فى العنق وأخريان بالفخذين.. ثم انتحر أمين الشرطة برصاصة فى فمه.. وسقط قتيلاً فى الحال..

تم نقل لواء الشرطة إلى مستشفى الفاروق بالمعادى فى محاولة لإنقاذه.. دون جدوى.

تبين أن لواء الشرطة معروف بشدته وحزمه.

انتقل عبدالخالق عامر رئيس نيابة المعادى بإشراف المستشار عبدالناصر عبدالعزيز المحامى العام لنيابات جنوب القاهرة وقام بمعاينة موقع الحادث وتبين اصابة السيارة بطلقة.

استمع رئيس النيابة إلى الجندى محمد مصطفى أحمد «مراسلة» بمكتب اللواء ومعه السائق فأكدا أن اللواء الجابرى نزل فى حوالى الساعة السادسة مساءً دون أن يحمل سلاحاً للمرور على القوات.. وقالا انهما فوجئا بحدوث مشادة بين اللواء وأمين الشرطة الذى خطف سلاح ضابط برتبة ملازم كان فى وداع المدير وصرخ الضابط فى الأمين: «بلاش يا راضى».. لكنه أطلق النار على اللواء..

اضاف الجنديان: ان السائق حاول الهرب بالسيارة لإنقاذ اللواء الجابرى لكن ازدحام الميدان بالسيارات لم يمكنهما من الهرب.

انتقل إلى موقع الحادث اللواءان مدير أمن القاهرة ومدير الإدارة العامة للمباحث وقيادات مديرية أمن القاهرة ورئيس مباحث قطاع جنوب القاهرة.

جريدة المساء

في

٢٠٠٢/٧/٣

حوادث وقضايا • الصفحة الخامسة عشرة • الأخبار

مندوب شرطة يقتل معاون ضبط مركز إدفو

الضابط حرر مذكرة إهمال ضد المتهم فقتله بـ ٧ رصاصات

شهد مركز ادفو بأسوان حادثا بشعا.. فتح مندوب شرطة الرصاص على النقيب أحمد سعيد محمود الأطرش معاون ضبط المركز اثناء عودتهما معا من مديرية الأمن فأرداه قتيلا فى الحال وذلك انتقاما من الضابط الذى حرر ضده مذكرة لقيامه باصطحاب أحدالمتهمين دون وضع القيود الحديدية فى يديه.. تولى التحقيق محمد فوزى مدير نيابة مركز ادفو وقرر حبس مندوب الشرطة ٤ ايام على ذمة التحقيق ووجه له تهمة القتل العمد مع سبق الاصرار والترصد.

كان معاون ضبط مركز ادفو عائدا من ادارة البحث الجنائى بمديرية أمن اسوان يرافقه مندوب الشرطة المتهم وفوجىء الجميع بالمتهم يطلق ٧ طلقات من سلاحه الميرى على الضابط الذى لقى مصرعه.. قرر المتهم فى تحقيقات النيابة ان الضابط حرر ضده مذكرة اهمال باصطحاب متهم دون وضع القيود الحديدية فى يديه وعندما عاد إلى المركز شاهد المذكرة وطلب من الضابط الغاءها لكنه رفض ولم يشعر بنفسه إلا وهو يطلق عليه الرصاص.

جريدة الأخبار في ٢٠٠٣/٣/٩

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية :

(أ) الكتب:

1- القرآن الكريم.

2- ابن منظور، لسان العرب، القاهرة، دار المعارف.

3- إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1983.

4- ابن سينا، النفس من كتاب الشفاء، تصدير ومراجعة إبراهيم مدكور، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975.

5- أحمد زكي صالح، علم النفس التربوي، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1966.

6- أحمد عزت راجح، الأمراض النفسية والعقلية، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الاولى، سنة النشر (بدون).

7- أحمد عكاشة، علم النفس الفسيولوجي، القاهرة، دار المعارف، 1977.

8- أحمد محمد عبدالخالق، الأبعاد الأساسية للشخصية، الإسكندرية، دار المعارف، ط2، 1993م.

9- السيد محمد أبوهاشم، سيكولوجية المهارات، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ط1، 2004.

10- بدر محمد الأنصاري، مقاييس الشخصية، القاهرة، دار الكتاب الحديث، 2002.

11- حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، القاهرة، عالم الكتب، 1972.

12- حسام الدين غرب، العلاج السلوكي الحديث، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1981.

13- حسن محمد خيرالدين، العلوم السلوكية، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1984م، ص14.

14- حمدى الفرماوى, ركائز البناء النفسى، القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر، ط1، 2001.

15- خليل رضوان الديب وآخرون ، قانون البوليس ونظمه ، القاهرة ، مطبعة النصر ، ط7 ، 1955م.

16- رمسيس بهنام، علم النفس القضائي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1997م.

17- سهير إبراهيم ميهوب، مقدمة في علم النفس العام، القاهرة، مطابع الدار الهندسية، 2007م.

18- سيد محمد خيرالله، محمد مصطفى زيدان، القدرات ومقاييسها، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، سنة النشر (بدون).

19- صلاح مخيمر، علم النفس العام، القاهرة، مكتبة سعيد رأفت، سنة النشر(بدون).

20- عادل محمد هريدي، موضوعات أساسية في علم النفس العام، القاهرة، دار النشر (بدون)، 1997.

21- عبدالحليم محمود السيد وآخرون، علم النفس العام، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر، 1990.

22- عبدالرحمن محمد عسيوي، علم النفس الفسيولوجي، دراسة في تفسير السلوك الإنساني، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999م.

23- عبدالرحمن محمد عسيوي، علم النفس والإنتاج، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000م.

24- عبدالرحمن محمد عيسوى، علم النفس الشرطى (علم النفس فى يد رجل الشرطة الحديث)، الإسكندرية، منشاة المعارف، 2005م.

25- عبدالرحمن محمد عيسوي، علم النفس في الحياة المعاصرة، الإسكندرية، دار المعارف، 1978م.

26- عبدالستار ابراهيم بالتعاون مع رضوى ابراهيم، علم النفس اسسه ومعالم دراساته، القاهرة، مكتبه الأنجلو المصرية، ط3، 2003م.

27- عبدالستار إبراهيم وآخرون، السلوك الإنساني بين النظرة العلمية والنظرة الدارجة، القاهرة، دار الكتب الجامعية، 1977م.

28- عبدالستار إبراهيم، العلاج النفسي السلوكي المعرفي الحديث، القاهرة دار الفجر للنشر والتوزيع، 1993.

29- عبدالسلام عبدالغفار، في طبيعة الإنسان، القاهرة، دار النهضة العربية، 1973.

30- عبدالسلام عبدالغفار، مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1976.

31- عبدالمنعم جابر حامد، قياس الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين في العراق وتشخيصها "قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي"، إشراف: فرج عبدالقادر طه، القاهرة، دار المعارف، 1994م.

32- على عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، القاهرة، دار الكتاب الحديث، 1998م.

33- علي ماهر خطاب، علم النفس الفارق، الجيزة، مطبعة العمرانية للأوفست، 2000م.

34- فاروق إبراهيم أبوعوف، دراسة مقارنة لبعض سمات الشخصية بين القادة والغير القادة، القاهرة، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، المجلد 4، 1985.

35- فؤاد أبوحطب، القدرات العقلية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1983.

36- فرج عبد القادر طه ، اصول علم النفس الحديث ، القاهرة ، عين الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، ط3 ، 1999م.

37- فرج عبد القادر طه وآخرون، موسوعة علم النفس والتحليل النفسى، الكويت، دارسعاد الصباح، الطبعة الاولى ، 1993.

38- فرج عبد القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، ط7، 1999م.

39- فرج عبدالقادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل في مجموعة علم النفس الإنساني، القاهرة، مكتبة الخانجي، 1979.

40- فرج عبدالقادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، الطبعة الثامنة، 1997م.

41- لويس كامل مليكه وآخرون، الشخصية وقياسها، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1959م.

42- لويس كامل مليكه، علم النفس الاكلينيكي، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1977م.

43- لويس كامل مليكه، علم النفس الإكلينيكي، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1980.

44- لويس كامل مليكه، علم النفس الأكلينيكي، القاهرة، مطبعة فيكتور كرلس، الجـزء الأول (تقييم القدرات)، 1997.

45- محمد شفيق، الانسان والمجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، 2006.

46- محمد شفيق، البحث العلمى، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2002م.

47- محمد شفيق، السلوك الاجتماعى، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث،2001.

48- محمد شـفيق، السـلوك الإنسـاني، مـدخل إلى علـم الـنفس الاجتماعـي، القـاهرة، الشركة المتحدة للطباعة والنشر، 1992.

49- محمد شفيق، علم النفس الجنائي، القاهرة، مطبعة كلية الشرطة، 2000م.

50- محمد شفيق، مبادىء السلوك الادارى والتنظيمـى، المنصـورة، الدقهليـة للطباعـة والنشر، 2002.

51- محمـد عمادالـدين إسـماعيل وآخـرون، قيمنـا الاجتماعيـة وأثرهـا في تكـوين الشخصية، القاهرة، دار النهضة المصرية، 1962.

52- محمد غالب بكزاده ، الامن وإدارة أمن المـؤتمرات ، القـاهرة ، دار الفجـر للـنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2000م.

53- محمد قاسم عبدالـلـه، الشخصية، دمشق، دار المكتبى، ط2، 2000م.

54- محمد مدحت المراسى ، تنظيم ادارة الشرطة ، القـاهرة ، مطبعـة كليـة الشرطـة ، 1995م.

55- محمـود ابوالنيـل ومحمـد رمضـان محمـد، علـم الـنفس الصـناعى، دار الـنشر (بدون)،1991.

56- محمود فتحى عكاشة ومحمـد شـفيق زكى، مـدخل الى علـم الـنفس الاجتماعـى، القاهرة، بل برنت للطباعة والتصوير، 1997.

57- مديحة محمد العزبى ومحمد عبد العال الشيخ، مبادىءعلم الـنفس، الفيـوم، دار العلم للنشر والتوزيع، 2001م.

58- نادية رضـوان، الشـباب المصرى المعـاصر وأزمـة القـيم، القـاهرة، الهيئـة المصريـة العامة للكتاب، 1997م.

59- نبيه إبراهيم إسماعيل، عوامل الصحة النفسية السـليمة، القـاهرة، إيـتراك للـنشر والتوزيع، 2001م.

60- هاني الجزار، في أسباب التعصب، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ط1، 2005.

(ب) الكتب المترجمة إلى العربية:

61- ايزنك، الحقيقة والوهم في علم النفس، ترجمة: قدري حنفي ورؤوف نظمي، القاهرة، دار المعارف، 1969م.

62- ايفان وارد، التحليل النفسي، ترجمة: جمال الجزيري، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، 2005.

63- بتروفسكي أ.ف وياروشفيسكي م.ج، معجم علم النفس المعاصر، ترجمة: حمدي عبدالجواد، وعبدالسلام رضوان، مراجعة: عاطف أحمد، القاهرة، دار العالم الجديد، 1996م.

64- سجمند فرويد، محاضرات تمهيدية فى التحليل النفسى، ترجمها د. أحمد عزت راجح وراجعها محمد فتحى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية،1990.

65- شيلدون كاشدان، علم نفس الشواذ، ترجمة: أحمد عبدالعزيز سلامة، ومراجعة: محمد عثمان نجاتي، الكويت، دار القلم، 1977م.

66- لينارت ليفى، التوتر فى الصناعة، ترجمة: د. رزق سند ليلة، بيروت، دار النهضة العربية، 1995م.

67- ليندا دافيدوف، موسوعة علم النفس، الجزء الخامس (الشخصية الدافعية والانفعالات)، ترجمة د./ سيد الطواب ود./ محمود عمر ومراجعة د./ فؤاد ابو حطب، القاهرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط1، 2000م.

68- هول لندزى، نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1971.

69- هول لندزي، نظريات الشخصية، ترجمة: فرج أحمد فرج وآخرون، الكويت، دار الشايع، 1978م.

70- ودورث روبرت، مدارس علم النفس المعاصر، ترجمة وتعليق كمال دسوقى، بيروت، دار النهضة العربية، 1981.

71- ميشيل أرجايل، علم النفس ومشكلات الحياة الاجتماعية، ترجمة: عبدالستار إبراهيم، الكويت، دار القلم، ط2، 1987م.

(ج) رسائل الدكتوراه والماجستير:

72- جيهان أحمد حمزة محمد، دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات فى ادراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين فى سياق العمل، رسالة ماجستير فى علم النفس، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2002.

73- حمدى محمد ياسين، دراسة بعض السمات المميزة للشخصية المصرية وعلاقتها بالإنتاج، رسالة دكتوراه فى الآداب، قسم علم النفس، كلية البنات، جامعة عين شمس،1979.

74- سامى الدروبى، علم الطباع الفرنسى المعاصر، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة، سنة النشر (بدون).

75- طارق ابراهيم الدسوقى، شخصية ضابط الشرطة بين الواقع والمامؤل، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، اكاديمية مبارك للامن، 2006م.

76- عزت سيد إسماعيل، دراسة تجريبية مقارنة للقدرات العقلية اللازمة للفرعين الأدبي والعلمي في المدرسة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

77- علاء محمد محمود عليوة، سمات الشخصية المتطلبة للتوجية المهنى لعينة من ضباط الشرطة، رسالة دكتوراة، قسم علم النفس، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2003م.

78- محمد عاطف كامل محمد، دينامية العلاقة بين المهنة وخصائص الشخصية، دراسة في الشخصية العسكرية، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1985.

79- محمد محمود نجيب، الأنماط الإدارية وسيكولوجية الشخصية، رسالة دكتوراه في علم النفس، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1996.

80- يوسف عز الدين صبرى، سيكولوجية اتخاذ القرار وعلاقتة بسمات الشخصية، رسالة ماجستير فى الاداب، كلية الاداب، جامعة القاهرة، 1967.

(د) الدوريات والبحوث العلمية:

81- أحمد صلاح الدين، مئوية الكلية وذهبية الجمعية، مجلة الأمن العام، العدد 198، يوليه 2007.

82- أكاديمية البحث العلمى، القاهرة، شبكة المعلومات، الدراسات النفسية.
83- أكاديمية مبارك للامن مسيرة قرن من الزمان لإعداد حراس الامن والامان 1896–1996م ، عيد الشرطة 25 يناير 1997م.
84- حامد زهران، علم النفس واتقان أداء ضابط الشرطة، مجلة كلية التدريب والتنمية، العدد الاول، يوليو 1999م.
85- حسين محمود ابراهيم، التحديات والانجازات بمفهوم جديد "مناقشه وتحليل"، مجلة مركز بحوث الشرطة، أكاديمية مبارك للأمن، العدد الحادى والعشرون، يناير 2002م.
86- سمير محمود قطب، سلطة الإدارة فى ترقية الموظف العام وحدود الرقابة القضائية "دراسة تطبيقية على قواعد ترقية ضباط الشرطة"، مجلة كلية الدراسات العليا، أكاديمية مبارك للأمن، العدد الثانى، يناير2000م.
87- شادن إبراهيم نصير، الاستراتيجية المقترحة لتوضيح الصورة الذهنية لجهاز الشرطة لدى الرأي العام، مجلة الأمن العام، العدد 190، يوليو 2005.
88- عبدالحميد صفوت، علم النفس العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين، مجلة دراسات نفسية، العدد الأول، يناير1996م.
89- عزيزة محمد السيد، الأبعاد الذاتية في نظرية الشخصية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلة علم النفس، العدد الثاني، 1987م.
90- فرج عبدالقادر طه، تأملات فيما طرأ على الشخصية المصرية من سلبيات، مجلة دراسات نفسية، العدد2، إبريل 1994م.
91- محمد شريف اسماعيل، موقف القضاء المصرى من مسئولية الدولة عن أعمال رجال الشرطة والضمانات القانونية المقررة لهم، مجلة كلية الدراسات العليا، أكاديمية مبارك للأمن ، العدد الأول، يوليو1999م.
92- محمد شفيق، القيادة وأنماط الشخصية، مجلة كلية التدريب والتنمية، العدد الثالث، يوليو 2000.

93- محمد عادل زكريا حامد، اهمية الوعى السيكولوجى واثره على اداء رجل الشرطة، معهد القادة لضباط الشرطة، كلية التدريب والتنمية، اكاديمية مبارك للامن ،مايو 1988م، الدورة (50).

94- مصطفى احمد عبد الفضيل ومصطفى محمد العشماوى، اثر البعد النفسى فى رفع معدلات الاداء الامنى بالاعمال الأمنية اليومية، معهد القادة لضباط الشرطة، كلية التدريب والتنمية، اكاديمية مبارك للامن، مايو 1998م، الدورة (70).

95- نظير فرج مينا، الجوانب الاجتماعية والسلوكية في تدريب رجال الشرطة، مجلة الأمن العام، العدد 186، يوليه 2004.

(هـ) القوانين واللوائح:

96- الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية الصادر عن 1971م، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

97- اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة المنظمة بقرار وزير الداخلية رقم 14162 لسنة 2001م.

98- قانون رقم 91 لسنة 1975 والخاص بانشاء اكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له.

99- قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971م، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية، ط7، 1999م.

(ز) الاختبارات النفسية:

100- عطية محمود هنا وآخرون، اختبار الشخصية المتعدد الأوجه (اقتباس وإعداد عن هاثاوي وماكنلي)، القاهرة، مطبعة النصر، 1973م.

101- فرج عبدالقادر طه، بطارية اختبارات الاستعدادت الحسية الحركية للمكفوفين، القاهرة، مكتبة دار التأليف، 1974م.

102- فرج عبدالقادر طه، بطارية اختبارات التوجيه المهني للصبية، القاهرة، وزارة القوى العاملة والتدريب، مكتبة المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، 1986م.

103- لويس كامل مليكه، اختبار الشخصية المتعدد الأوجه، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1975م.

ثانيًا: المراجع باللغة الأجنبية :

1- Anastasi, A., Differential Psychology in Encyclopedia of Psychology, Edited by Corsini, John Willey and Sons, 1984.

2- Anastasi, Psychological Testing, 4th Ed., New York, Macmillan, 1976.

3- Anastasi, Psychological Testing, Macmillan, 1961.

4- Anastasi, Psychological Testing, Macmillan, 1969.

5- Cascio, W., Whither Industrial and Organizational Psychology in a Changing World of Work? American Psychologist, Vol.50, No.11, November, 1995.

6- Cattall, R. B., Personality and Motivation Structure and Measurement, World Book Company, New York, 1957.

7- Cronbach, L., Essentials of Psychological Testing, Harper & Row, 1970.

8- Cronbach, L., Essentials of Psychological Testing 3rd Ed., New York, Harper, 1970.

9- Curtis, J., Social Psychology, New York, McGraw-Hill, Book Company Inc., 1960.

10- Diane Krumm, Psychology at Work, Worth Publishers, New York, 2001.

11- Drever, J., Dictionary of Psychology, Penguin Books, 1974.

12- ED-NOWICKI, Law and Order, Wilmette, Oct., 1999, Vol.47, Iss.,10.

13- Eysenck, J. J., You and Neurosis, William Collins, Glasgow, 1978.

14- Franzoi, S. L., Social Psychology, Brown & Benchmark Publishers, 1996.

15- Giddens. A., Sociology, Polity Press, London, 1991.

16- Godenson, R., Longman Dicitionary of Psychology and Psychiatry, Longman, 1984.

17- Guilford, J. P. Personality, McGraw-Hill, New Yourk, 1959.

18- Guilford, J., Human Inteligence, In Encychopedia of Psychology, Edited by Corsini, John Willey and Sons, 1984.

19- Guilford, P. F., Personality, Mc-Graw Hill Co., New York, 1969.

20- Hans Toch with Contributions by Frankie Y. Bailey and Marty Floss, Stress in Policing, American Psychological Association, Washington, DC, 2002.

21- Harry W. More and Peter C. Unsinger with Eight Contributors, Police Managerial Use of Psychology and Psychologists, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois, 1987.

22- HATHAWAY, S. R., and McKINLEY, J. C. Minnesota Multiphasic Personality Inventory. Manual (Revised) Psychol. Corp. 1967.

23- Hogan, R., et al., Personality Measurement and Employment Decisions, American Psychologist, Vol., 51, No.5, May, 1996.

24- Howard S. Cohen and Michael Feldbery, Power and Restraint, The Moral Dimension of Police Work, Praeger Publishers, New York, 1991.

25- James T. Chandler, Modern Police Psychology for Law Enforcement and Human Behavior Professionals, Charlers C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois.

26- Lewis R. Aiken, Psychological Testing and Assessment, Allyn and Bacon, Boston, 8th Edition, 1998.

27- Martin I. Kurke and Ellen M. Scrivner, Police Psychology Into The 21st Century, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Hillsdale, New Jersey, 1995.

28- Martin Peiser with Forewords by Daryl F. Gates and John Monahan, Police Psychology Collected Papers, Lehi Publishing Company, Los Angeles, California, 1982.

29- Matarazzo, J., Psychological Testing and Assessment in The 21st Century, American Psychologist, Vol.47, No.8, August 1992.

30- Morgan, C., et al., Introduction to Psychology, Mcgraw-Hill, 1986.

31- Neil Brewer and Carlene Wilson, Psychology and Policing, Lawrence Erlbaum Associates Publishers Hillsdale, New Jersey, 1995.

32- Paule. E. Spector, Jop Analysis and Industrial Organizational Psychology, Research and Practice, John Wiley & Sons Inc., New York, 2003.

33- Philip Bonifacio, The Psychological Effects of Police Work, Plenum Press, New York, 1991.

34- Priss Dufford Foreword by Jackie-Lynn Wilson, Police Personal Behavior and Human Relations, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois, 1986.

35- Schmidt, F. & Hunter, J., Employment Testing, Old Theories and New Research Findings, American Psychologist, Vol.36, No.10, October, 1981.

36- Skinner, B. F., Science and Human Behavior Macmillion, New York, 1953.

37- Stratton, P. & Hayes, N., Astudent's Dictionary of Psychology, Edward Arnold, New York, 1990.

38- Taha, Farag A., Does Mankind Really Searsh for Peace? A Psychological View, A Paper Read in 8 The International Congerss of Cross-Cultural Psychology, Istanbul.

39- Watson, J. B., Behaviorsim, Norton & Company, 1970.

40- Zimbardo, P.G., Psychology and Life; Harper Collins Publishers, 1992.

ثالثًا: مواقع شبكة المعلومات الدولية (Intrnet):

- www.police psychology.com
- www.police academy.com
- www.copseek.com
- www.gateway proquest.com
- www.heavybadge.com

المحتــويات

السِّمات النفسية لضباط الشرطة

هذا الكتاب

إن التوافق النفسى لضابط الشرطة مع العمل الذى يقوم به لذو أهمية كبيرة ، تنعكس آثاره الإيجابية عليه وعلى جهاز الشرطة معًا ، بل وعلى المجتمع بأسره ، لذلك سعى هذا الكتاب للتعرف على أسباب هذا التوافق بدءًا من اختيار ضابط الشرطة بالسمات والخصائص النفسية التى تمكنه من هذا التوافق ، بل وتضمن له النجاح والتفوق فى عمله وما لذلك من مردود نفسى كبير على شخصيته وعلى أداءه لعمله ومرورًا بتدريبه وتوجيهه للمجال الأمنى الذى يتناسب وسماته النفسية وقدراته العقلية وميوله المهنية وقيمه الاجتماعية .

فإلى كل ضابط شرطة يحس بعدم التوافق النفسى مع عمله وإلى القائمين على اختيار وتوجيه ضابط الشرطة أهدى هذا الكتاب .

ISBN 977-05-2660-6





www.anglo-egyptian.com